Advanced Education and Training

Annual Report
2004-2005

Manitoba

MINISTER OF ADVANCED EDUCATION AND TRAINING

Room 156
Legislative Building
Winnipeg, Manitoba, R3C 0V8
CANADA

The Honourable John Harvard,
Lieutenant-Governor of Manitoba
Room 235 Legislative Building
Winnipeg, MB R3C 0V8

May It Please Your Honour:

I have the privilege of presenting for the information of Your Honour the Annual Report of the Department of Advanced Education and Training for the fiscal year ending March 31, 2005.

Respectfully submitted,

Honourable Diane McGifford

Manitoba

Deputy Minister of Advanced Education and Training

Room 162
Legislative Building
Winnipeg, Manitoba R3C 0V8
CANADA

Honourable Diane McGifford
Minister of Advanced Education and Training
Room 162 Legislative Building
Winnipeg MB R3C 0V8

Dear Minister:

I am pleased to submit the Annual Report of Manitoba Advanced Education and Training for the period April 1, 2004 to March 31, 2005.

Over the past year, the Department continued to focus on accessibility and affordability of post-secondary education and training through the advancement of several initiatives. The Hydro Northern Training Initiative and the Aboriginal Apprenticeship Program offer community-based program delivery, allowing students to pursue their studies and/or training while remaining in or near their communities. Establishment of the University College of the North ensures accessible post-secondary education to northern Manitobans. Ongoing work under these initiatives continues to strengthen our partnerships with First Nations communities and increase training and employment outcomes for Aboriginal Manitobans. As well, these initiatives have contributed to the goals of the Northern Development Strategy to help achieve economic and social wellness for northern Manitoba.

Over $11 million was allocated for post-secondary bursaries and over $2.3 million provided for access bursaries. In 2004/05 funding was also identified for a new graduate scholarship fund designed to support research-based graduate studies to help attract and retain high quality students from both within and outside of the Province.

In its efforts to strengthen and improve a seamless learning continuum, the Department increased the capacity of Prior Learning and Recognition (PLAR) services at adult learning centres, employment centres and post-secondary institutions. Increased use of Essential Skills into branch activity was also a focus. These strategies play an important role in removing barriers and providing opportunities for adults.

I would like to take this opportunity to recognize the commitment and dedication of department staff. Through their efforts, innovative solutions to challenges and demands are met as we continue to strive to provide a high quality, responsive and flexible education and training system for all Manitobans.

Respectfully submitted,

Dwight Botting
Acting Deputy Minister

Table of Contents

TITLE PAGE

Preface

Report Structure 1
Mandate 1
Mission 2
Responsibilities 2
Programming and Services Overview 3
Organization Chart 6

PART A – OPERATING EXPENSES

Administration and Finance

Minister's Salary 9
Executive Support 9
Administration and Finance 9

Support for Universities and Colleges

Council on Post-Secondary Education 11
University Operating Grants 12
Post-Secondary Strategic Initiatives Fund 12
College Grants 12
College Expansion Initiative 12
Access Program 13
Advanced Education and Training Assistance 14
Stevenson Aviation Centre 14

Manitoba Student Aid 15

Training and Continuing Education

Division Administration 22
Policy and Planning Branch 23
Adult Learning and Literacy 26
Hydro Northern Training Institute 29
Industry Training Partnerships 30
Apprenticeship 34
Employment and Training Services 45
Canada-Manitoba Labour Market Development Agreement 48

Capital Grants 53

Costs Related to Capital Assets 55

PART B – CAPITAL INVESTMENT

Capital Investment 59

Financial Information

Reconciliation Statement 63
Expenditure Summary 64
Revenue Summary 74
Five Year Expenditure and Staffing Summary 76

Appendices

Table

Student Aid Program Awards 79

Preface

Report Structure

This Annual Report is organized in accordance with the Department's appropriation structure, as set out in the Main Estimates of Expenditure of the Province of Manitoba for the fiscal year ending March 31, 2005. The report includes information at the main and sub-appropriation levels relating to the Department's objectives and actual results achieved. Financial performance information is provided with expenditure and revenue variance explanations, and a five-year adjusted historical table of staffing and expenditures.

Mandate

Manitoba Advanced Education and Training (MAET) is charged with the responsibility of setting priorities and allocating funds for the government's investment in the Province's post-secondary institutions, skills development and training initiatives.

The Department works in collaboration with school divisions, colleges, a university college, universities, other provincial/territorial governments, the federal government, and other private and public education and training bodies to deliver a high quality education and training system that meets the needs of all Manitobans.

A component of the Department's mandate relates to labour market matters that includes the delivery of employment benefits, employment support measures and the National Employment Services in Manitoba, under the authority of the Canada-Manitoba Labour Market Development Agreement.

In addition to identifying broad educational and skills development goals, the Department is responsible for the overall legislative and regulatory structure governing the education and training system.

The Department is also responsible for providing policy direction on administrative matters of the education and training system under authority of the following Acts of the Consolidated Statutes of Manitoba:

The Adult Learning Centres Act
The Apprenticeship and Trades Qualifications Act
The Brandon University Act
The Colleges Act
The Council on Post-Secondary Education Act
The Education Administration Act
(clause 3(1)(h), as it relates to advanced education and training)
The Department of Labour and Immigration Act
(as it applies to certain training programs)
The Student Aid Act
The University College of the North Act
The University of Manitoba Act
The University of Winnipeg Act
The Private Vocational Institutions Act

Mission

The mission of Manitoba Advanced Education and Training is to provide access to relevant education and training that is of high quality, affordable, accessible and responsive. An educated citizenry and a skilled and adaptable workforce are considered Manitoba's most important assets in a knowledge-intensive society. All citizens should have the opportunity to develop their individual potential and contribute to the economic, social and cultural life of Manitoba in a global context.

Manitoba Advanced Education and Training is committed to focusing on five primary goals to achieve its mission. These goals are:

- to improve success rates in all programs and institutions;
- to expand the range of people served;
- to better integrate and support knowledge and skills development within economic and social priorities;
- to build the capacity of institutions and the community to support learning; and
- to build partnerships within and across sectors.

In carrying out its mission, the Department is guided by the following principles:

- Excellence
- Equity
- Openness
- Responsiveness
- Choice and individual responsibility
- Relevance
- Integration
- Accountability

Responsibilities

The primary responsibility of Manitoba Advanced Education and Training is to facilitate the improvement of learning at the post-secondary and skills training levels. Emphasis is placed upon enhancing learner performance, delineating roles and responsibilities across the education and training systems, and facilitating the development and sharing of new knowledge.

The overall responsibilities of the Minister include:

- setting strategic direction for post-secondary education and skills development, and articulating appropriate legislative and regulatory structures;
- setting priorities for, and allocating funds to post-secondary education and to skills development and training initiatives;
- providing leadership to, and working in co-operation with education and training organizations and institutions to bring about education reform;
- providing leadership in labour force development in partnership with Manitoba business and industry and other relevant provincial departments;
- working in co-operation with school divisions, colleges, a university college, universities, and other educational and training institutions and organizations to ensure that all Manitobans have access to high quality education and training; and
- representing the Province in negotiations with the federal and other governments, and participating in meetings related to education and training with a variety of public and private sector organizations.

Programs and Services Overview

For the year ending March 31, 2005, the programs and services of the Department were budgeted under six main appropriations: Administration and Finance, Support for Universities and Colleges, Manitoba Student Aid, Training and Continuing Education, Capital Grants, and Costs Related to Capital Assets.

Manitoba's commitment to advanced education and training includes funding two community colleges and École technique et professionnelle, one university college, three universities and Collège de Saint-Boniface as well as skills development and training initiatives.

I Corporate Initiatives

In 2004/05, the Department continued to focus on accessibility and affordability to post-secondary education and training. The community-based approach to program delivery, designed to increase learner success and improve retention, supports accessibility. Community-based apprenticeship training provides northern and rural First Nations and Métis apprentices the opportunity to complete the classroom component of their apprenticeship in or near their home communities. In 2004/05, five sections of Carpenter apprenticeship training were delivered to 45 apprentices in four communities (Lake Manitoba, Chemawawin, Pinaymootang and Tataskwayakln. In January 2004, the Aboriginal Apprenticeship Program Advisory Committee was established to promote training and employment opportunities in the skilled trades for Aboriginal peoples.

The University College of the North Act came into force on July 1, 2004. The final governance model will have both a learning council and a governing council as defined in the legislation, as well as an elders' council that will function in an advisory capacity. The establishment of the University College of the North has made post-secondary education more accessible and viable by serving northerners closer to home.

In addition to maintaining low university tuition fees, another department highlight was the establishment of Manitoba's first provincially funded graduate scholarship program, which is designed to support research-based graduate studies that will help attract and retain highest quality students from within and outside of Manitoba. As well, the Campus Manitoba program offers over 50 courses through 16 centres so rural Manitobans can take university and college level courses without leaving their communities.

The Technical Vocational Initiative (TVI) was implemented in April 2004 as a three year joint initiative with Manitoba Education, Citizenship and Youth to revitalize technical vocational education in Manitoba and, subsequently address the growing skilled labour shortage. TVI has initiated activities related to each of the Action Pillars, awarded a total of $700.0 to 17 schools across Manitoba, and created several committees to provide advice and recommendations regarding TVI activity.

The Department continues to work towards ensuring that sustainable development and climate change-related initiatives are co-ordinated, included and integrated in all department activities. A Sustainable Development (SD) Co-ordinator provides leadership and co-ordination of sustainable development and climate change-related initiatives for the Department.

Throughout the year, the Department has participated in numerous government-wide sustainable development climate change-related initiatives. Activities include: supporting the Sustainable Development Procurement Group and the Procurement Council; providing departmental representation on the Sustainability Indicators and Reporting Working Group; providing committee support to the Sustainable Development Innovation Fund Advisory Committee and to the Climate Change Advisory Committee, including the assessment of projects for grant approval; and supporting the Climate Change Task Force Working Group.

II Post-Secondary Education

Post-secondary education is a significant priority for the Government of Manitoba, as evidenced by the creation of Advanced Education and Training.

In 2004/05, enrolment at the universities and the Collège was comprised of 29,460 full-time students and 23,186 part-time students.

Community college full-time enrolments for 2004/05 were estimated at 13,303 and part-time enrolments were estimated at 6,947.

For additional information on Post-Secondary Education, please refer to the 2004/05 Annual Report of the Council on Post-Secondary Education.

III Manitoba Student Aid

Manitoba Student Aid provides supplemental financial assistance to those students whose finances limit their educational choices and who might otherwise be unable to obtain a post-secondary education. In 2004/05, approximately $43.6 million was budgeted for this program including: $3.3 million for loans and bursaries; $5.0 million for the Manitoba Scholarship and Bursaries Initiative; $2.1 million for Canada Study Grants; $6.3 million for the Manitoba Bursary Fund; $11.0 million for the Canada Millennium Scholarship Fund; $13.0 million for Tuition Rebate Grants; and $2.9 million for the Medical Student/Resident Financial Assistance Program, which is cost recoverable from the Department of Health. Approximately 14,700 applications for Student Aid will be processed in the 2004/05 program year.

Manitoba Student Aid also administers the Private Vocational Institutions Act and Regulations.

Manitoba Student Aid also manages the Manitoba Student Loan Portfolio, which includes the disbursement and collection of direct-financed loans; administration of all investment, credit, liability and asset accounts with the Department of Finance; administration of line of credit, disbursement and repayment accounts with Credit Union Central of Manitoba; administration of debt management programs such as Interest Relief and Debt Reduction in Repayment; and the management of the portfolio of loans issued prior to August 1, 2004, including the administration of interest subsidy, provision for loss and risk premium payments. In 2004/05, approximately $6.2 was budgeted for this program, including $4.8 million for Provision for Loss, Interest Subsidy and previous Risk Premiums with national banks, and $1.4 million for Interest Relief and Debt Reduction Programs.

IV Skills Development and Employment Services

Training and Continuing Education undertakes and administers activities aimed at providing opportunities for people to acquire the skills, knowledge and experience necessary to meet current and evolving labour market demands in support of economic and social development in Manitoba.

Training and Continuing Education collaborates with learning providers and funding partners to:

- provide access to a continuum of learning and skill development opportunities that lead to employment and continuing education
- enable citizens to find and sustain employment
- assist business and industries by developing a human resource capacity that is productive and competitive
- develop a workforce that is representative of the population

These goals are achieved within Training and Continuing Education through the following areas: Adult Learning and Literacy, the Hydro Northern Training Initiative, Industry Training Partnerships, Apprenticeship, and Employment and Training Services (ETS).

ETS provided access to services through a provincial network of 16 Employment and Training Services Centres. ETS manages funds provided under the Canada-Manitoba Labour Market Development Agreement. In 2004/05, 9,705 Employment Insurance (EI) clients were assisted in returning to work, which resulted in savings (unpaid benefits) of $36 million to the EI Account .

V Sustainable Development

For Manitoba to be economically and socially sustainable, its citizens must be highly educated, trained, and employed. The Department continues to work to ensure that youth and adults are provided with accessible life-long learning and employment opportunities. One of the Departments' objectives is to assist Manitobans to prepare for, gain and maintain sustainable employment through direct service and partnerships with community, industry and employer groups, thus contributing to sustainable development in a fundamental way by providing a continuum of education, training, and employment programs and services within provincial social and economic priorities. As part of the Departments' commitment to sustainable development, partnerships with industry, business, labour and government are encouraged to reduce duplication of activity and costs and encourage joint planning, information sharing and decision making. Efforts continue to increase staff knowledge of the principles and guidelines of sustainable development and how these can continue to be integrated and strengthened within the programs and services of the Department.

A Sustainable Development Co-ordinator provides leadership and co-ordination of departmental sustainable development initiatives. A department goal is to promote sustainable development principles and guidelines in departmental activities on a continuous basis so that the inclusion of such principles and guidelines becomes an instinctive element in the conduct of departmental activities.

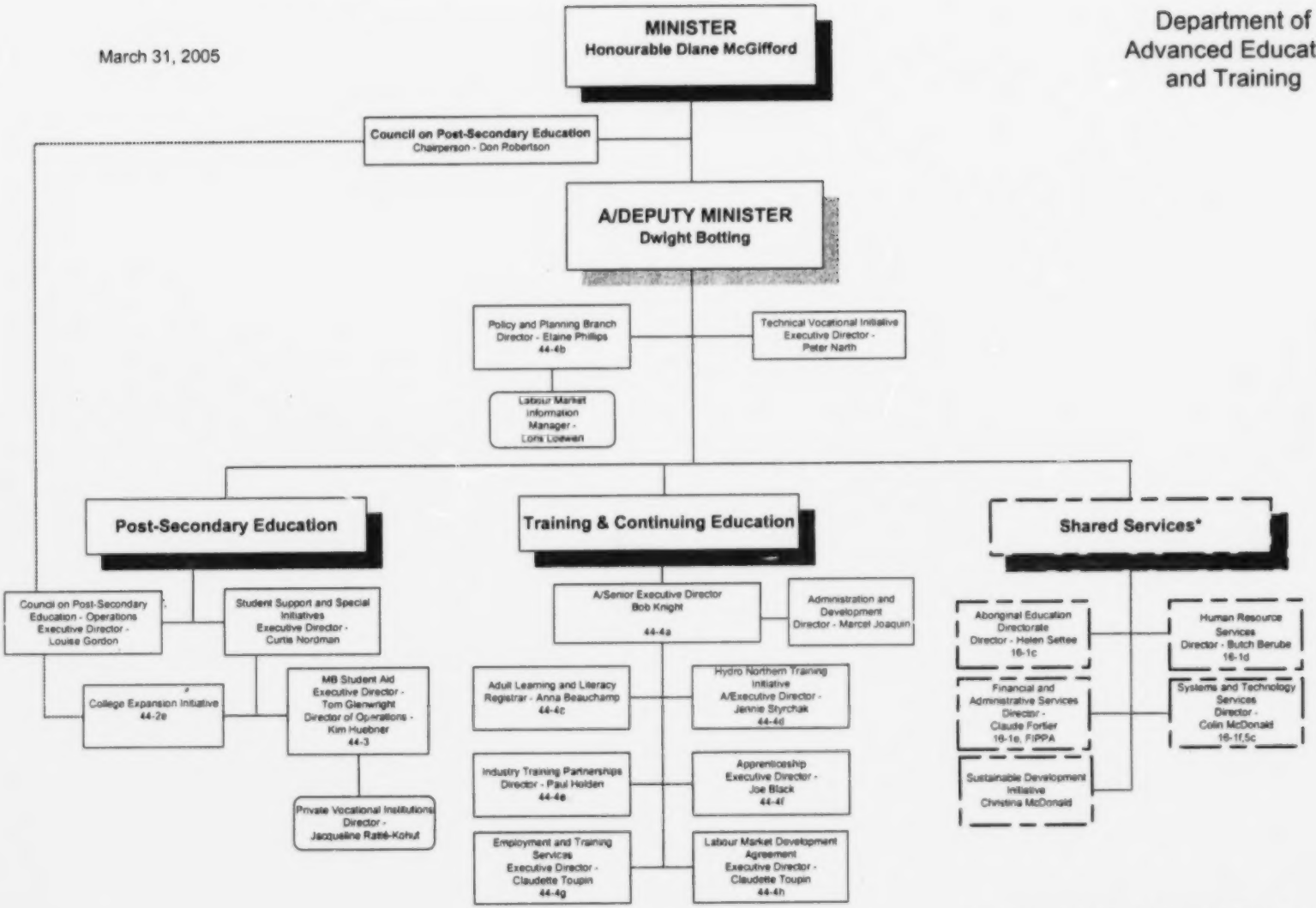
MAET carried out management procedures in line with sustainable development including decision-making, planning, budgeting and procurement processes and attempted to incorporate principles of sustainable development into its policies and programs.

The Department supported and participated in government-wide sustainable development-focused/climate change initiatives such as the Winnipeg Commuter Challenge. Department staff were actively involved in the implementation of the Sustainable Development Act and participated in numerous government-wide initiatives such as supporting the Sustainable Development Procurement Working Group/Implementation Committee and the Procurement Council; providing departmental representation on the Sustainable Development Implementation Steering Committee, the Sustainability Indicators and Reporting Working Group; the Code of Practice Working Group; the Financial Management Guidelines Working Group; the Guidelines Regulations Working Group; and the Education and Communication Working Group (2 education staff are co-chairs). Staff also provided committee support to the Sustainable Development Innovation Fund Advisory Committee and to the Climate Change Advisory Committee, including the assessment of projects for grant approval.

All branches within MAET developed and implemented sustainable development procurement action plans that included activities that resulted in the reduction of solid waste generation and fossil fuel emissions, increasing the participation of Aboriginal peoples in providing for goods and services, and increased education and awareness of sustainable development activities among department staff. Specific Division/Branch activities are presented on a branch by branch basis The Department implemented waste reduction activities in co-operation with Waste Stream Services.

March 31, 2005

Department of Advanced Education and Training



* Provides services to both the Department of Education, Citizenship and Youth and the Department of Advanced Education and Training

PART A – OPERATING EXPENSES

Administration and Finance

The Administration and Finance Division provides for the executive planning and management of departmental policies and programs. Administrative support is provided through the Department of Education, Citizenship and Youth in the areas of human resource services, financial and administrative services, systems and technology services and initiatives related to Aboriginal education and training.

Executive Support

This line provides the additional compensation to which individuals appointed to the Executive Council are entitled.

The Minister's and Deputy Minister's office provide educational leadership to Manitoba's education systems, which ensure the provision of high quality and equitable training and education programs together with support services. In addition, administrative leadership is provided to the departments to ensure the effective, efficient co-ordination of human and financial resources.

1 (a) Minister's Salary

Expenditures by Sub-Appropriation	Actual 2004/05 $000	Estimate 2004/05 FTE	Estimate 2004/05 $000	Variance Over (Under) $000	Expl. No.
Salaries and Employee Benefits	28.9	1.00	29.4	(0.5)	
Total Sub-Appropriation	**28.9**	**1.00**	**29.4**	**(0.5)**	

1 (b) Executive Support

Expenditures by Sub-Appropriation	Actual 2004/05 $000	Estimate 2004/05 FTE	Estimate 2004/05 $000	Variance Over (Under) $000	Expl. No.
Salaries and Employee Benefits	273.4	4.00	289.6	(16.2)	
Other Expenditures	88.2		73.0	15.2	
Total Sub-Appropriation	**361.6**	**4.00**	**362.6**	**(1.0)**	

1. *Over expenditures are mainly due to the creation of a Deputy Minister position.*

Administration and Finance

Administrative support is provided through the Department of Education, Citizenship and Youth in the areas of human resource services, financial and administrative services, systems and technology services and initiatives related to Aboriginal education and training.

1 (c) Administration and Finance

Expenditures by Sub-Appropriation	Actual 2004/05 $000	Estimate 2004/05 FTE	Estimate 2004/05 $000	Variance Over (Under) $000	Expl. No.
Salaries and Employee Benefits	257.8		257.8	0.0	
Other Expenditures	67.2		67.2	0.0	
Total Sub-Appropriation	**325.0**	**0.00**	**325.0**	**0.0**	

Support for Universities and Colleges

Council on Post-Secondary Education

The Council on Post-Secondary Education approves new programs and allocates financial resources to the public universities and community colleges of Manitoba. The Council also co-ordinates post-secondary programs and policy development within the system. Specific details of Council activities may be found in its annual report.

As stated in its legislation, the mandate of the Council on Post-Secondary Education is to allocate financial resources to the public universities, community colleges, and to private religious colleges of the Province; to plan and c-oordinate the development of a post-secondary education system that promotes excellence in and accessibility to education; supports the co-ordination and integration of services and facilities; and promotes fiscal responsibility.

In 2004/05, the Council allocated $292.5 million in grants to The University of Manitoba, The University of Winnipeg, Brandon University, Collège de Saint-Boniface and the University College of the North, of which $16.7 million was included under Capital Grants. In addition, the Council allocated $4.6 million in grants to the Canadian Mennonite University, Providence College and Seminary, William and Catherine Booth College and the Steinbach Bible College in support of approximately 1,628 full-time equivalent qualifying students.

In 2004/05, the Council allocated $61.1 million in grants to Red River College, Assiniboine Community College and the École technique et professionnelle, of which $1.8 million was included under Capital Grants. In addition, the Council provided $0.6 million to the Winnipeg Technical College.

In addition to operating and capital grants, the Council allocated $0.5 million to stimulate change and to reward innovative developments from the System Restructuring Envelope and $0.7 million to fund new programming from the Strategic Program Envelope. In 2004/05, the Council allocated $6.3 million to the ACCESS program to provide program support.

One of the Council Secretariat staff is co-chair of the Sustainable Development Guidelines Regulations Working Group. In addition to committee membership, the Council supports sustainable development activities by purchasing recycled paper and toner cartridges and other supplies. Where possible, the Council makes use of duplex copying, waste paper is sent for recycling, and teleconferencing and videoconferencing of meetings takes place, when possible.

2 (a) Council on Post-Secondary Education

Expenditures by Sub-Appropriation	Actual 2004/05 $000	Estimate 2004/05 FTE	Estimate 2004/05 $000	Variance Over (Under) $000	Expl. No.
Salaries and Employee Benefits	696.5	10.00	583.9	112.6	1
Other Expenditures	226.5		239.9	(13.4)	
Total Sub-Appropriation	**923.0**	**10.00**	**823.8**	**99.2**	

1. *Over expenditure is mainly due to the payment of salaries for the University College of the North Implementation Team, for which funds were budgeted in 44-2(b) (University Operating Grants).*

2 (b) University Operating Grants

Expenditures by Sub-Appropriation	Actual 2004/05 $000	Estimate 2004/05 FTE	Estimate 2004/05 $000	Variance Over (Under) $000	Expl. No.
Grants	267,393.8		267,518.8	(125.0)	
Total Sub-Appropriation	**267,393.8**	**0.00**	**267,518.8**	**(125.0)**	

2 (c) Post-Secondary Strategic Initiatives Fund

Expenditures by Sub-Appropriation	Actual 2004/05 $000	Estimate 2004/05 FTE	Estimate 2004/05 $000	Variance Over (Under) $000	Expl. No.
Grants	1,154.4		1,154.4	0.0	
Total Sub-Appropriation	**1,154.4**	**0.00**	**1,154.4**	**0.0**	

2 (d) College Grants

Expenditures by Sub-Appropriation	Actual 2004/05 $000	Estimate 2004/05 FTE	Estimate 2004/05 $000	Variance Over (Under) $000	Expl. No.
Grants	72,059.1		72,059.1	0.0	
Total Sub-Appropriation	**72,059.1**	**0.00**	**72,059.1**	**0.0**	

College Expansion Initiative

The College Expansion Initiative (CEI) supports the growth of Manitoba's public college system by working collaboratively with the four public colleges and with the Council on Post-Secondary Education.

The focus of CEI's investments is primarily on new educational programs, although significant contributions have also been made to strategic infrastructure projects. CEI presents expansion proposals to the Council on Post-Secondary Education on behalf of the colleges. The Council has the authority to grant funding approval for all expansion activity.

In 2004/05, CEI invested $4.3 million in the college system. The investments have resulted in the creation of new and expanded programs that meet labour market needs. The following goals guide CEI in determining the direction of new investments: address labour market needs; give attention to the needs of under-served groups; enhance youth participation; improve student success; encourage innovation in the college system; and stimulate workplace-based programming.

2 (e) College Expansion Initiative

Expenditures by Sub-Appropriation	Actual 2004/05 $000	Estimate 2004/05 FTE	Estimate 2004/05 $000	Variance Over (Under) $000	Expl. No.
Salaries and Employee Benefits	209.6	3.00	197.4	12.2	
Other Expenditures	74.3		48.2	26.1	1
College Expansion Initiative Grants	25,860.0		26,290.0	(430.0)	
Total Sub-Appropriation	**26,143.9**	**3.00**	**26,535.6**	**(391.7)**	

1. *Over expenditure is mainly due to costs associated with the Technical Vocational Initiative, for which funds were budgeted in 44-2(e)-3 (College Expansion Initiative Grants).*

Access Program

Access program provides post-secondary educational opportunities to Manitoba residents from under-represented groups. These programs enhance accessibility and success at Manitoba's public post-secondary institutions for individuals from under-represented groups.

Primary activities undertaken by the Council on Post-Secondary Education consist of co-ordination and administrative support for the Access program and services offered by The University of Manitoba, Brandon University, The University of Winnipeg, Red River College and Keewatin Community College. The provision of financial support to some of the students enrolled in these programs is administered by Manitoba Student Aid.

The Access Program provides funding to five post-secondary institutions for specialized programs for individuals who have faced barriers to post-secondary education. As of April 2005, enrolments for 2004/05 were 1,064. Programs report that 88.2% of graduates are expected to be employed or continuing their education and 100% of employed graduates are expected to be working in jobs related to their field of study. Individuals from under-represented groups served by accessibility activities include Aboriginal, physically and visibly challenged, female, single parent and immigrant students.

2 (f) Access Program

Expenditures by Sub-Appropriation	Actual 2004/05 $000	Estimate 2004/05 FTE	Estimate 2004/05 $000	Variance Over (Under) $000	Expl. No.
Grants	6,327.0		6,327.0	0.0	
Total Sub-Appropriation	**6,327.0**	**0.00**	**6,327.0**	**0.0**	

Advanced Education and Training Assistance

The Council on Post-Secondary Education provides grant funding in support of Inter-provincial Training Agreements. Funding is provided to enable Manitoba students to be educated in professions where demand has been identified and training is not available in Manitoba. At present, programs being funded include Veterinary Medicine at the University of Saskatchewan and Optometry at the University of Waterloo.

2 (g) Advanced Education and Training Assistance

Expenditures by Sub-Appropriation	Actual 2004/05 $000	Estimate 2004/05 FTE	Estimate 2004/05 $000	Variance Over (Under) $000	Expl. No.
Grants	2,909.0		2,909.0	0.0	
Total Sub-Appropriation	**2,909.0**	**0.00**	**2,909.0**	**0.0**	

Steve[illegible]son Aviation Centre

Delivers nationally accredited aviation and aerospace training programs to address skill and labour market requirements. Department staff are seconded to Red River College to manage the operations and instructional delivery.

2 (h) Stevenson Aviation Centre

Expenditures by Sub-Appropriation	Actual 2004/05 $000	Estimate 2004/05 FTE	Estimate 2004/05 $000	Variance Over (Under) $000	Expl. No.
Salaries and Employee Benefits	1,287.7	21.50	1,495.2	(207.5)	
Recoverable from Red River College	(1,287.7)		(1,495.2)	207.5	
Total Sub-Appropriation	**0.0**	**21.50**	**0.0**	**0.0**	

Manitoba Student Aid

The Manitoba Student Aid Branch, through the administration of the Canada Student Loans Program (CSLP) and the Manitoba Student Aid Program, provides financial assistance for educational purposes to post-secondary students whose finances limit their educational opportunities. The former Manitoba Student Loans Service Bureau was integrated into Manitoba Student Aid as the Loans Services Unit in order to provide single-window service to students and to increase administrative efficiencies.

Manitoba Student Aid is a need-based program designed to supplement, not replace, the resources available to post-secondary students. The cost of a post-secondary education is considered to be the primary responsibility of students and their immediate family. Assistance is based on an assessment of financial need that compares the applicant's allowable educational costs to his or her available resources.

The Student Aid Act, which was proclaimed in 2001 and legislatively established the Manitoba Bursary, requires a higher degree of program accountability for the Student Aid Program, and promotes the key principles of accessibility and affordability to post-secondary education for Manitoba students.

Loans of up to $275 per week are available through a 60/40 federal-provincial cost-sharing arrangement. The maximum Canada Student Loan (CSL) is $165 per week of study and the maximum Manitoba Student Loan (MSL) is $110 per week of study. Students whose needs exceed the combined Canada and Manitoba Student loans may be eligible for non-repayable Manitoba Study Assistance of up to a maximum of $40 per week. In total, eligible students may receive up to $315 per week of study. One common assessment determines both CSL and MSL awards, making it possible for students to have a complete financial picture of the resources available to them.

Manitoba Student Aid also administers the Canada Millennium Scholarship Bursary to Manitoba's post-secondary students on behalf of the Canada Millennium Scholarship Foundation (CMSF). The federal government, in response to rising student loan debt and loan default rates, established the CMSF in 1998. Manitoba's share of the $2.5 billion scholarship endowment, based on population, is projected to be $10.6 million each year over the next several years. These awards are granted to those Manitoba Student Aid recipients who have the highest assessed financial need, who have successfully completed at least one year of previous post-secondary studies, and who are studying at the undergraduate level in Canada. For the 2004/05 academic year, approximately 2,900 Manitoba students were awarded these bursaries. Awards ranged from $1,000 to $4,500 per student. These awards were used to pay down the students' loan debt.

The Manitoba Bursary is designed to improve affordability to post-secondary education for Manitoba students. This bursary will assist all students studying in Canada, in particular those in the first year of studies and those in graduate programs, since these groups are not eligible for CMSF bursary awards. The 2004/05 budget for the Manitoba Bursary was $6.3 million. Approximately 1,800 students will receive this bursary in 2004/05 with awards averaging $3,500. Together, the Canada Millennium Scholarship Bursary and the Manitoba Bursary helped reduce the level of debt incurred by students, for the 2004/05 program year, to approximately 6,000.

Manitoba Student Aid also administers special targeted assistance programs such as the student-funding component of the Access Bursary and the Prince of Wales/Princess Anne Award for Aboriginal students. In response to the Aboriginal Justice Inquiry – Child Welfare Initiative, the number of Access Bursary funded spots increased to 267 to fund an additional 25 students to attend the Winnipeg Education Centre's Social Work Program. In addition, Student Aid administers the following federal Canada Study Grant programs: for disabled students, up to $8,000 to offset the costs of exceptional education-related services or equipment, and an additional $2,000 for disabled students with high needs; for women in Ph.D. studies, up to $3,000 if enrolled in non-traditional

programs; and for high-need part-time students, up to $1,200 if they are unable to study on a full-time basis. A federal grant is also available which provides students with dependants up to $60 per week of study.

Manitoba Student Aid provides Tuition Rebate Grants to Manitoba public colleges and universities in recognition that institutions are providing students with a 10% tuition fee reduction from 1999/2000 tuition fee levels. Student Aid also provides $5 million in grants, through the Manitoba Scholarship and Bursaries Initiative (MSBI), to match private donations to Manitoba's public post-secondary institutions towards scholarships and bursaries.

In 2004/05 Manitoba Student Aid introduced graduate scholarships that supported research-based graduate studies to help attract and retain the highest quality students from within and outside the Province. This assistance provided $7,500 per year for up to four years for Doctoral students (to supplement the University of Manitoba Graduate Fellowships of $16,000 per year) and $15,000 per year for up to two years for Masters students.

Manitoba Student Aid is in the first year of the second three-year initiative to provide Aboriginal Education Awards. These awards are funded through MSBI in partnership with the Business Council of Manitoba (BCM) and the governments of Canada and Manitoba. Up to $150,000 per year raised by BCM through private donations from their members will be matched by the same level of funding from both the federal and provincial governments totaling $450,000. For the 2004/05 academic year, awards totalling $312,000 were made to 120 Aboriginal students at Manitoba's seven public post-secondary institutions. Any surplus of funds over awarded amounts is held in endowment. The purpose of this partnership is to increase Aboriginal participation in post-secondary education and to increase their employment opportunities.

Manitoba Student Aid administers grant funding in support of Aboriginal Languages of Manitoba Inc. and the Churchill Northern Studies Centre.

Manitoba Student Aid administers the Educational Assistance Option of the Medical Student/Resident Financial Assistance Program (MSRFAP) on behalf of the Department of Health. This option of the program provides financial assistance in the form of a conditional grant to students and residents studying medicine in the Province of Manitoba, as well as to Manitoba students undertaking medical studies in French at the University of Ottawa. Manitoba MD graduates from The University of Manitoba, who are undertaking approved post-graduate medical programs at other Canadian and American universities, are eligible as well. Upon completion of their training, physicians who participate in the program commit to working in the Province of Manitoba for a period of one year for each grant they receive or repay the money with interest.

Awards in the amount of $15,000 are offered to undergraduate third-and fourth-year medical students. Awards in the amount of $20,000 are offered to medical residents in their final year of Family Practice. Residents in other approved residencies are eligible for $20,000 in each of two years. In 2004/05, 139 students received a total of $2,535,000 in conditional grants.

Manitoba Student Aid, in co-operation with the MB4Youth Division of the Department of Education, Citizenship and Youth, administers the Youth Transition: From Work to Post-Secondary Education bursary program. In 2004/05, 11 students were completing their work experience and received a $3,000 bursary towards their post-secondary education.

Designation is the process by which institutions obtain the recognition that allows their students to be eligible to apply for government student loans. In January 2002, Manitoba Student Aid began implementing the Designation Policy approved by Cabinet. In 2004/05 provincial/territorial governments, along with the federal government, began the operation of the pan-Canadian Designation Framework. This national strategy is intended to strengthen student consumer protection, improve student loan repayment rates, and help students make informed choices about post-secondary education. Because student loans are taxpayer supported, institutions will

henceforth be held accountable for the administration of these funds and for improving their students' success through review of graduation and employment rates. In 2004/05 Manitoba Student Aid was responsible for 70 designated institutions in Manitoba and for approximately 800 institutions throughout the world.

Manitoba Student Aid has an interactive online application and website to provide greater access to students on a 24-hour/7-day-a-week basis. The online application MySAO (My Student Aid Application Online) uses cutting-edge technology to interact with applicants, determining the information required and guiding them to complete their application. Within minutes of submitting an online application, the students receive an estimate of financial assistance. Students applying online are also mailed a Notice of Assistance letter which indicates the approximate amount of financial assistance they will receive (CSL and MSL awards). Approximately 70% of applications were submitted via the Internet in 2004/05. The MySAO application process contributes to Manitoba Student Aid's sustainable development activities by decreasing the processing of hard copy documents. Enhancements to MySAO in 2004/05 include the ability for the student to determine their Manitoba Student Loan account balance, what (if any) information is outstanding to process the application, and the ability for the student to update their application with revised information.

For the 2004/05 program year, Manitoba Student Aid processed 13,343 applications for Canada and Manitoba Student Loans. Student Aid also processed 402 applications for Manitoba Study Assistance and 251 applications for Part-time Canada Student Loans. Approximately 42,000 requests for information and assistance were handled over the telephone. Services were also provided in-person to an additional 15,000 current and potential applicants. In-person interviews were conducted with students who had special or high financial needs, and where necessary, applications were processed on a priority basis to address the needs of students in critical financial situations. The Appeal Committee reviewed 450 appeals.

Manitoba Student Aid's Student Advisors provide one-on-one interaction with at-risk students, promote program awareness, help reduce student loan default rates, and liaise with Manitoba post-secondary institutions. The Aboriginal Liaison Officers also develop and maintain links with Aboriginal stakeholders, increase Aboriginal participation in post-secondary education, and liaise with the ACCESS Program.

Prior to August 2001, Manitoba student loans were financed and administered by financial institutions under either risk, shared or guaranteed arrangements. On a national level, the financing of student loans changed as a result of the federal government's move in August 2000, to finance Canada Student Loans directly. Effective August 2001, Manitoba began to direct-finance Manitoba Student Loans and established the former Manitoba Student Loan Service Bureau to administer the loan portfolio. In December 2003, the Service Bureau was merged into Student Aid. The Loan Services Unit of Manitoba Student Aid now manages the loan portfolio.

The Loans Services Unit manages the Manitoba Student Loan portfolio including disbursement and collection of direct financed loans, and administration of all investment, credit, liability and asset accounts with the Department of Finance. It also manages the administration of the line of credit and disbursement and repayment accounts with Credit Union Central of Manitoba. (CUCM). Student Aid has contracted with CUCM for the use of their loan administration system to facilitate the provision and collection of loans. The Loan Services Unit also manages the administration of effective debt management programs (ex: Interest Relief and Debt Reduction in Repayment), which provide support to borrowers experiencing difficulty in meeting their repayment obligations, and minimize overall government risk and loan defaults. Student Aid continues to manage the portfolio of Manitoba Student Loans issued prior to August 2001 including the administration of interest subsidy, provision for loss, and risk premium payments.

The specific responsibilities of the Loan Services Unit include:

- Establishing approximately $22 million in direct government financing and Loan Act Authority annually with the Department of Finance;

- Disbursing approximately $22 million annually in loans to approximately 7,800 student clients;
- Managing an existing student loan portfolio of approximately $65 million currently held by national banks involving approximately 15,000 students;
- Managing the new direct government financed student loan portfolio of approximately $37 million accumulating annually;
- Managing the risk, student default strategy, and the repayment and collection processes associated with the student loan portfolio;
- Managing the annual application of the $6.3 million Manitoba Bursary and the $10.6 million Canada Millennium Scholarship Bursary loan remissions to approximately 5,200 eligible student accounts;
- Managing the annual loan administration component of the approximately $2.8 million Medical Student/Resident Financial Assistance Program for approximately 139 students, on behalf of Manitoba Health;
- Managing the Interest Relief and Debt Reduction Programs for eligible students. In 2004/05 the Branch expended $579.3 on these two programs.
- Managing the loan administration for new and existing loans including annual expenditures of approximately $4.8 million for Provision for Loss, Interest Subsidy and previous Risk Premiums with national banks;
- Implementing appropriate money management practices and activities including investment and borrowing strategies;
- Establishing and maintaining all credit, investment, liability and asset accounts with the Department of Finance; and
- Establishing and maintaining disbursement and repayment accounts with Credit Union Central.

The Branch supports sustainable development by purchasing recycled paper and toner cartridges and other supplies. Where possible, the use of duplex copying is encouraged. In addition, the Branch encourages students to apply online using MySAO, which reduces paper product consumption.

Private Vocational Institutions Unit

Private Vocational Institutions (PVI) administers The Private Vocational Institutions Act, and its attendant regulation, Manitoba Regulation 237/02. The office provides policy direction to the operators of private vocational institutions to ensure compliance with the Act and regulation. There were 38 private vocational institutions registered in 2004/05 of which 28 had programming designated for the Canada/Manitoba student loan programs.

There were 2,847 students registered in Manitoba Private Vocational Institutions in 2004. The Training Completion Fund, which is a pool of monies to be used to help finance the completion of training for students should an institution cease to do business, currently has approximately $297,000 held in trust.

3 Manitoba Student Aid

Expenditures by Sub-Appropriation	Actual 2004/05 $000	Estimate 2004/05 FTE	Estimate 2004/05 $000	Variance Over (Under) $000	Expl. No.
(a)Salaries and Employee Benefits	3,634.4	68.25	3,280.1	354.3	1
(b)Other Expenditures	1,485.8		1,090.7	395.1	2
(c)Loans and Bursaries	3,224.0		3,392.5	(168.5)	
(d)Manitoba Bursary Fund	6,118.3		6,260.0	(141.7)	
(e)Manitoba Scholarship and Bursary Initiative	4,628.0		5,000.0	(372.0)	
(f)Canada Millennium Scholarship Fund	11,000.0		11,000.0	0.0	
(g)Canada Study Grants	2,202.7		2,100.2	102.5	
(h)Tuition Rebate Grants	12,852.5		12,954.5	(102.0)	
(i)Medical Student/Resident Financial Assistance	2,641.3		2,891.3	(250.0)	
(j)Loan Portfolio Administration	1,959.0		4,781.0	(2,822.0)	3
(k)Interest Relief and Debt Reduction	579.3		1,388.6	(809.3)	4
(l)Recoverable from Health	(2,641.3)		(2,891.3)	250.0	
Total Sub-Appropriation	**47,684.0**	**68.25**	**51,247.6**	**(3,563.6)**	

1. *Over expenditure is mainly due to double filling of positions for training and development.*
2. *Over expenditure is mainly due to an accounting adjustment related to prior year Manitoba Learning Tax Credit claims; unbudgeted expenditures for the Business Process Renewal Project; new production server required to improve out-of-date backup system for the Student Financial Assistance computer program and decision support software to improve decision-making on loan eligibility; and unbudgeted office renovations resulting from an internal review of Student Aid and the Student Loan Service Bureau expected to enhance client support services.*
3. *Under expenditure is mainly due to a lower than budgeted provision for loss relative to a reduction of loan disbursements and decreased loan balances at banking institutions; lower interest subsidy due to a decrease in the average lending rate; lower interest costs associated with a decrease in the volume of loan awards/balances; and lower risk premium costs due to fewer risk loans entering repayment.*
4. *Under expenditure is due to a lower than budgeted number of requests for interest relief and debt reduction from students as a result of continued favourable economic conditions.*

Training and Continuing Education

The Training and Continuing Education (TCE) Division delivers programs to create opportunities and to develop a skilled and adaptable workforce that supports the Province's social and economic goals.

TCE is committed to: ensuring the accessibility and delivery of skills development opportunities to all Manitobans that are responsive to and aligned with the labour market; assisting Manitobans to find and sustain employment; working with business and industry to build the human resource capacity to be productive and competitive; providing programs and services that facilitate smooth transition and advancement opportunities; developing a workforce that is representative of the population; and working in partnership with other government departments, our stakeholders, and our clients.

This is accomplished by:

- providing assistance and advisory support to facilitate skills training and upgrading for both new and existing workers;
- undertaking human resource planning and development within key industrial sectors;
- promoting awareness and leadership in new areas of skills training considered essential to a skilled Manitoba workforce;
- using labour market information to support the development of relevant labour market related programs and activities, and to help individuals with job searches;
- providing advice to the Minister with respect to skill needs in the Manitoba labour market;
- making a collaborative effort to optimize skills development and labour participation of Aboriginals for northern Hydro development and other large infrastructure projects;
- supporting apprenticeship-related activities including: providing training for apprentices for designated trades consistent with industry requirements; developing new trades in order to meet new skill requirements and emerging trades; developing regulations, curricula and examinations in support of new and existing apprenticeable trades, including the development of compulsory certification trades; administering regulatory requirements for apprenticeship training in designated trades; providing advice to individuals on trades careers and certification matters; and supporting increased job security for employees and labour mobility through journeyperson certification at nationally supported and industry defined standards;
- supporting transition to work by providing job search, referral and job placement services, career development information and establishing partnerships with the public and private sectors to create employment and training opportunities;
- supporting all levels of literacy so that Manitobans will be able to understand and employ printed information in daily living activities at work, at home, and in the community;
- supporting labour market development activities that link individual needs with opportunities in the workforce; and
- offering employment services to help people, primarily income assistance and employment insurance clients to access employment and skills training.

The office of the Senior Executive Director (formerly Assistant Deputy Minister) oversees the TCE Division, providing strategic direction related to departmental priorities and goals including co-ordination and integration related to policy, program and budget issues for the TCE programs.

Project activities for the office include providing information, briefing material and administration services, in addition to representation on various committees and working groups.

The following branches of TCE report to the Senior Executive Director:

- Division Administration
- Adult Learning and Literacy
- Hydro Northern Training Initiative
- Industry Training Partnerships

- Apprenticeship
- Employment and Training Services (including Canada-Manitoba Labour Market Development Agreement)

Division Administration

The Division Administration Branch provides strategic direction, co-ordination and integration relating to fiscal responsibility, policy, and utilization of financial resources for the Training and Continuing Education (TCE) programs.

Objectives of the Branch include the provision of centralized program, administrative and financial direction and support services to TCE with respect to departmental priorities and goals. The Branch develops effective management practices for TCE's human and financial resources and provides administrative and specialized financial services to TCE, including co-ordination and involvement in policy, procedures, financial reporting, development and monitoring of accountability standards; assessing resource requirements and allocations to programs, program cash flow and estimates preparation.

Special project activities for TCE include co-ordination of briefing materials; financial analysis of Treasury Board documents, cashflow and public account variance explanations, administrative services and consultations, providing advice and information as well as co-ordination and support in the area of special initiatives and projects.

4 (a) Division Administration

Expenditures by Sub-Appropriation	Actual 2004/05 $000	Estimate 2004/05 FTE	Estimate 2004/05 $000	Variance Over (Under) $000	Expl. No.
Salaries and Employee Benefits	456.0	9.00	453.6	2.4	
Other Expenditures	120.0		153.2	(33.2)	1
Total Sub-Appropriation	**576.0**	**9.00**	**606.8**	**(30.8)**	

1. *Under expenditure is mainly due to ACRS (Accommodation Cost Recovery System) costs for International Education being paid by the Department of Intergovernmental Affairs and Trade.*

Finance Administration and Development Unit

The Unit provides divisional administration and financial services for TCE branches and Manitoba Student Aid in financial policy formulation for complex matters, financial analysis, financial systems support and consultation, financial management and reporting, estimates preparation, program cash flow and program initiatives. Additional support is given for accommodation management, co-ordination of the government-paid parking program, processing of accounting transactions, archiving and records management, and public access to information.

The Finance Administration and Development Unit has provided co-ordination and support for the Department's efforts in improving awareness of and implementing procurement policies for sustainable development. A working team provides leadership on the sustainable development procurement, with participation from all branches and divisions of the Department. The sustainable development effort was supported in this unit by its participation in recycling activities

Policy and Planning Branch

The Policy and Planning Branch supports the policy development, planning processes and intergovernmental activity of Manitoba Advanced Education and Training (MAET) through a co-ordinated corporate approach by providing information and analysis, enabling external and internal linkages and facilitating communication. The Branch includes the Labour Market Information Unit.

The objectives of the Branch are to:

- facilitate department-wide strategic planning;
- undertake labour market analysis to support program and policy development;
- provide analytical support related to learning and labour market issues;
- collect and co-ordinate cross-branch qualitative and quantitative data as required to support departmental activity and reporting;
- develop, co-ordinate and disseminate information that supports the delivery of education and labour market related programs and activities;
- participate in consultative relationships with other governments for the joint consideration of education and labour market issues, including support for Forum of Labour Market Ministers (FLMM) and Council of Ministers of Education, Canada (CMEC); and
- support the implementation of the Labour Mobility Chapter of the Agreement on Internal Trade (AIT) on behalf of Manitoba.

Labour Market Information Unit

The Labour Market Information Unit provides labour market analysis to support program and policy development in MAET. As well, it co-ordinates, develops and disseminates labour market information directly to clients to support service delivery within the Department.

Activities this year included: production and collaboration of printed and electronic career and labour market information products such as *High Demand Occupations in Manitoba*, *Manitoba Job Futures* and *Manitoba Prospects*; conducted regular internal labour market analysis and briefings, including monitoring of the monthly Statistics Canada Labour Force Survey results; and increased access to information through partnerships and support of initiatives such as the Joint Human Resources and Skills Development Canada (HRSDC) Manitoba Labour Market Information Strategy, departmental website and Manitoba WorkInfoNet, Career Cruising, presentations to high school students, participation in regular meetings of Winnipeg employment counsellors, and participation in career symposia.

Support for Policy Development

Activities in 2004/05 included support for the development of policy related to:

- Technical vocational education in Manitoba
- Aboriginal education and employment outcomes
- Information and Knowledge Management
  - Data collection and use
- Participation of new immigrants in the labour market
- Skill shortages and labour market developments
  - Analysis of Manitoba's labour market keeps departmental program officials current on new developments. Information on skill shortages is disseminated to a wide audience of government program planners and career decision-makers through biennial updates of the High Demand Occupations Report. Briefing notes are prepared each month on the state of Manitoba's labour market according to Statistics Canada's Labour Force Survey.

Support for Strategic Planning

Activities in 2004/05 included support to Department senior managers to develop and implement:

- A Strategic Planning Framework for Training and Continuing Education Division.
- MAET Departmental Plan
- Labour Market Strategy for Immigrants
- Aboriginal Education Action Plan

The Labour Market Information Unit chairs an intradepartmental committee to share data and recent developments in information related to the labour market.

Intergovernmental Relations

- Council of Ministers of Education, Canada (CMEC)
  The Branch continues to serve as the primary provincial liaison with CMEC. Support is provided to:
  - many pan-Canadian activities including on-line learning, post-secondary expectations, official language programs, and student academic assessment.
  - a number of international education conferences (with the Minister and Deputy Minister representing Canada at important conventions).
  - furthering the policy-based research capacity across provinces/territories.
  - contribute to the development of the CMEC Aboriginal Education Action Plan.

  Branch staff prepare briefing material to support the participation of Ministers and the Deputy Minister at the semi-annual meetings of the CMEC and the Advisory Committee of Deputy Ministers of Education (ACDME).
- Forum of Labour Market Ministers (FLMM)
  The Branch serves as the primary liaison with FLMM. Support is provided to:
  - contribute to the development of a labour market Multilateral Framework Agreement under the direction of federal/provincial/territorial ministers responsible for labour market matters.
  - represent Manitoba on the Labour Market Information working group and co-chair a federal/provincial/territorial committee with the objective of expanding and improving the quality of data available for labour market analysis.
  - the ongoing implementation of the Labour Mobility Chapter of the Agreement on Internal Trade (AIT) through participation in the Labour Mobility Coordinating Group (LMCG), a federal/provincial/territorial working group charged with the implementation of the Chapter. Manitoba is chairing a subcommittee that will develop a framework to measure the effectiveness of implementation. This role requires contact with a wide variety of other parties including Manitoba's self-regulating occupational associations, trades groups and other Manitoba government departments.
- Council of the Federation
  The Branch provides support and advice related to labour mobility to Manitoba Industry, Economic Development and Mines in their role of implementing a Work Plan for the Council of the Federation (COF), a provincial/territorial committee of Premiers.
- Joint Labour Market Information Committee (with Human Resources and Skills Development Canada, Manitoba region)
  One of the major projects of this committee has been the creation of Manitoba Job Futures, a web-based career information site, including information on specific Manitoba regions and industries.

Analysis/Research

Activities in 2004/05 included:

- Budget/Throne Speeches
  - The Branch prepared analyses of federal throne and budget speeches, identifying implications for Advanced Education and Training programs and services. All analyses

were shared with department senior managers to assist with informed decision making. The Branch works with MAET to ensure provincial priorities are addressed.

- Education Trends
  - Throughout the year, the Branch prepared a number of statistical presentations related to education trends across Manitoba and Canada. Topics included labour market trends, skill shortages and understanding the needs of under-represented groups (ex: Aboriginal population, immigrants, and people with disabilities).
- Labour Market Research
  - Ongoing analysis of Manitoba's labour market throughout the year included issues related to unemployed persons, occupational skill shortages in the regions and various sectors, Aboriginal participation, disabled persons, and other aspects of the Manitoba labour market. A survey of Manitoba regulatory bodies was undertaken in Manitoba in conjunction with similar surveys in other Canadian jurisdictions to determine the extent to which self-regulatory occupational associations have complied with the Labour Mobility Chapter of the Agreement on Internal Trade (AIT.)

Liaison/Linkages

Activities undertaken in 2004/05 to facilitate intra and interdepartmental linkages included:

- Manitoba Centre for Health Policy
  - In collaboration with the Research and Planning Branch of Manitoba Education, Citizenship and Youth (MECY), and other government departments (ex: Manitoba Health and Manitoba Family Services and Housing), the Branch helped to facilitate and implement a data sharing process that facilitates community-based analysis and reporting.
- Manitoba Healthy Child Initiative
  - The Branch helped to provide an "education" linkage between the Manitoba Healthy Child Initiative and parallel efforts being conducted nationally, either within the provinces or at the Council of Ministers of Education, Canada.
- Career Development
  - Participated with branches across MECY and MAET, in a consultation session with career development stakeholders to develop an advisory committee and a co-ordinated approach involving stakeholders.
- Health Education Working Group
  - Liaison with the Manitoba Health to ensure that program activity supports labour market developments.
- Construction Sector Council
  - Participated in an intergovernmental committee examining labour market needs for major construction projects.
- Aboriginal Data Workshop
  - Presented education and labour market data and participated in an interdepartmental workshop on statistics for Aboriginal people in Manitoba.
- Manitoba Demographic Statistics Committee
  - Participated in an interdepartmental committee preparing demographic projections for Manitoba.
- Canadian Occupational Projection System
  - Participated in an intergovernmental committee to develop occupational forecasts and other labour market information.

One Policy and Planning Branch staff person represents both education departments on the Sustainable Development Indicator Development Committee. In addition, this person serves both departments as the internal liaison with Shared Services Branches on sustainable development issues.

The sustainable development effort was initiated in this branch by using recycled paper and toner cartridges, as well as making use of duplex copying. Waste paper is also sent for recycling.

4 (b) Policy and Planning Branch

Expenditures by Sub-Appropriation	Actual 2004/05 $000	Estimate 2004/05 FTE	Estimate 2004/05 $000	Variance Over (Under) $000	Expl. No.
Salaries and Employee Benefits	625.5	7.00	471.0	154.5	1
Other Expenditures	179.3		135.7	43.6	2
Total Sub-Appropriation	**804.8**	**7.00**	**606.7**	**198.1**	

1. *Over expenditure is mainly due to severance/vacation pay for retiring employee and double filling positions to address the requirement for increased Labour Market information capacity and to fulfil policy development capacity.*
2. *Over expenditure is mainly due to higher desktop and ACRS (Accommodation Cost Recovery System) costs than budgeted; fees paid to the Council of Ministers of Education Canada; contribution agreement for the Manitoba Immigrant Integration Program – Demographic Due Diligence; and printing and advertising costs for High Demand Occupations in Manitoba and Manitoba Prospects.*

Adult Learning and Literacy

The objectives of Adult Learning and Literacy (ALL) are to enable Manitobans to have the ability to understand and employ information (reading, writing, numeracy) in daily living at work, at home, and in the community; and to obtain high school credentials so they can access higher education and/or better employment opportunities.

The objectives include developing the capacity in the Province to respond to the needs of the non-sequential adult learner with greater flexibility, effectiveness and efficiency. These objectives are met through the provision of two programs: Adult Learning Centres (ALCs) and Community-based Adult Literacy. The professional staff of ALL provides service to the entire province.

Adult Learning Centres

The Adult Learning Centres Act legislates a registration and governance process for Adult Learning Centres (ALCs), and provides a framework for educational and fiscal accountability for ALCs.

In the 2004/05 program year, 43 ALCs were funded. Included in this number is the newly established Red River College Steinbach Community Learning Centre. One additional ALC was registered and funded by sources that did not include ALL: Peguis Adult Education Learning Centre. Funding was also provided to:

- The Citizenship Council of Manitoba, $40,000 to provide an assessment and referral service to Manitoba's immigrant community;
- The Louis Riel Institute, $100,000 for their core operation;
- Employment Solutions for Immigrant Youth, $40,000 for a program aimed at helping young immigrant adults find employment and further their education in Manitoba.
- Literacy Partners of Manitoba, $40,000 for the operation of the LEARN Line telephone referral service.

Year-end statistics for the 2003/04 school year show that 9,715 learners completed 12,258 courses for credit at ALCs. Eleven hundred thirty-three (1,133) ALC learners graduated with a Mature Student High School Diploma and 121 graduated with a 28-credit high school diploma, for a total of

1,254 graduates. Interim statistics for 2004/05 report 7,846 learners registered for approximately 20,850 courses at ALCs. By February 6, 2005, 4,749 courses had been completed for credit. Final 2004/05 statistics will be available in the fall of 2005.

Prior Learning Assessment and Recognition (PLAR) is a priority of the Manitoba Training Strategy and is a significant service to learners.

- In 2004/05, 32 adult educators completed the PLAR Foundations training (40 hours), bringing the total number of adult educators who have completed this training through ALL to over 210.
- The majority of ALC programs have at least 1 staff member who has completed this training.

ALCs have established PLAR Advisory and PLAR Assessment Services to assist adult learners to receive credit for their formal and informal learning toward a Mature High School Diploma. Between July 1, 2004 and February 6, 2005, ALCs granted approximately 200 full and partial credits through PLAR.

ALL is also responsible for registering dual credit courses for use in ALCs .

Community-based Adult Literacy Programs

In 2004/05 Adult Learning and Literacy (ALL) provided grants to 34 community-based groups from urban, rural and northern Manitoba, representing Aboriginal, multicultural, Francophone, and inmate populations. Mid-year statistics collected in February 2005 indicated participation of approximately 1,957 individuals in community-based literacy activities.

In community-based literacy programming 31% of the 2004/05 participants were male and 68% female; 24% of participants were in the 18-25 age group, 43% in the 26-40 age group, 21% were in the 41-55 age group, 5% were over 55, and 3% were under 18; 27% self-identified as Aboriginal learners; 30% of participants were learners for whom English was not their first language (German, French, an Aboriginal language, and others); 39% of all participants were employed while enrolled.

Year-end statistics for 2004/05 are not available until the fall of 2005 (given that the school year ends June 30, 2005). However year-end statistics for 2003/04 indicate that literacy learners are successful in achieving their goals. For example, 11% reported that they found employment and over 38% increased their literacy skill level and went on to further training. Thirty-six percent (36%) of participants were employed while enrolled in literacy programs and were able to increase their proficiency in job-related literacy skills.

Support Activities

Staff of Adult Learning and Literacy provide training for literacy working groups, practitioners and volunteer tutors in community-based literacy programs, and to directors and teachers in adult learning centres. Staff also provide assistance in the development and acquisition of learning materials, assistance in program evaluation, and co-ordination of awareness raising and networking activities. In addition to the PLAR training described above, over 35 other professional development events for adult educators in ALCs and Literacy Programs were made available by ALL throughout the Province, with approximately 600 registrations.

As a further support to family literacy, ALL sits on the steering committee of the Literacy for Life Fund, initiated by the Winnipeg Foundation in partnership with the Winnipeg Public Library and Literacy Partners of Manitoba (LPM), with matching funds from the National Literacy Secretariat (NLS).

In September 2004, ALL participated with the Centre for Education and Work in the launch of *The Facilitators Guide*; a comprehensive tool to assist practitioners. The guide supports the delivery of

essential skills training using the Manitoba Stages in Literacy and Learning curriculum framework, and was developed with support from Human Resources and Skills Development Canada (HRSDC).

In partnership with the Aboriginal Education Directorate, ALL sponsored a group of ten Manitoba Aboriginal literacy practitioners to attend a national training event in June 2004 entitled "To Strengthen the Learning Circles", which was organized by Nokee Kwe Occupational Skill Development Inc. of London, Ontario . This event provided participating Aboriginal literacy practitioners with an intensive training experience that will enhance and strengthen their instructional and facilitation proficiency to assist Aboriginal learners to upgrade their literacy skills.

ALL is assisting the Aboriginal Education Directorate with the implementation of the "Building Student Success with Aboriginal Parents" program under the umbrella of the Aboriginal Education Action Plan.

In the fall of 2004, ALL collaborated with the Language Training Branch of Manitoba Labour and Immigration in convening a stakeholder committee to make recommendations regarding:

- articulation and referral processes between English as a Second Language (ESL) and ALC/Literacy programming; and
- appropriate supports for adult ESL learners in non-ESL learning environments.

ALL is participating with the other branches in the Training and Continuing Education Division in the implementation of an Essential Skills Framework for Manitoba.

Another major function of ALL is continuing to assist the NLS in the selection of literacy projects for their federal literacy grant program and to monitor the projects on their behalf. NLS projects contribute an essential support to the literacy field, providing grants to areas that are not funded by the Province for demonstration projects, curriculum development, research, and promotion/awareness raising. In addition, Adult Learning and Literacy in partnership with the NLS continued the contract with Statistics Canada for a Manitoba over-sample in the International Adult Literacy and Skills Survey 2003 (IALSS) and facilitated a NLS partnership with Aboriginal and Northern Affairs and the Native Education Secretariat for an urban (Winnipeg) Aboriginal IALLS sample.

Adult Learning and Literacy is involved in activities designed to raise public awareness of literacy and adult education issues and best practices. ALL participates on the implementation team of the Northern Development Strategy. The position of Northern Program Consultant/Adult Literacy Co-ordinator supports all activities in the North. Staff assisted the Lieutenant Governor's office in awarding the Lieutenant Governor's Medal for Literacy. In addition, ALL assisted community organizations, literacy programs, ALCs, the Adult Secondary Education Council (ASEC) and LPM to raise awareness through projects such as the International Literacy Day and Adult Learners' Week celebrations, the 1-800-LEARN Line, and Family Literacy Day.

4 (c) Adult Learning and Literacy

Expenditures by Sub-Appropriation	Actual 2004/05 $000	Estimate 2004/05 FTE	Estimate 2004/05 $000	Variance Over (Under) $000	Expl. No.
Salaries and Employee Benefits	689.5	9.00	677.7	11.8	
Other Expenditures	92.1		87.9	4.2	
Adult Learning Centres	13,896.0		13,670.8	225.2	
Other Grants	1,426.7		1,459.6	(32.9)	
Total Sub-Appropriation	**16,104.3**	**9.00**	**15,896.0**	**208.3**	

Hydro Northern Training Initiative

The Hydro Northern Training Initiative manages and co-ordinates the Department's commitments, responsibilities and activities related to Manitoba's involvement in the Hydro Northern Pre-Project Training Initiative. The Branch works in partnership with provincial departments, Manitoba Hydro, the federal government, and Aboriginal organizations in the funding and delivery of the Initiative.

Activities in 2004/05 included:

- Providing assistance and support to Aboriginal Partners in the effective development and delivery of multi-year and annual training plans.
- Providing planning and development services to Aboriginal Partners and other stakeholders related to training and employment activities.
- Co-ordinating with internal and external stakeholders, including Manitoba Hydro, the federal government, and Aboriginal organizations to ensure effective partnership relations.
- Communicating and consulting with senior government officials on a timely basis regarding substantive issues and developments.
- Collaborating with Aboriginal Partners and funders to ensure appropriate outcomes and accountabilities for effective and efficient delivery of the Initiative.
- Entering into new funding arrangements for the Initiative with the Wuskwatim-Keeyask Training Consortium, the legal entity established to administer funding.

A $10.0 million total contribution to the Initiative has been approved for Manitoba. For the total Initiative to date, Hydro and Manitoba have jointly expended $11.2 million for pre-project training. In 2004/05, Manitoba expended $1.7 million to support hydro-related training opportunities in northern Manitoba. Human resource planning and training initiatives are underway in each community as follows:

- Over 110 trainees have/are participating in adult upgrading and Mature Student High School Diploma or College Preparation.
- Over 200 trainees from amongst Aboriginal Partners have completed training in non-designated trades (truck driving, heavy equipment operating and labourer) in anticipation of positions required for initial construction of the Wuskwatim Access Road.
- Over 30 trainees have completed training in project supports such as catering and security.
- Over 120 trainees are participating in designated trades training or related pre-employment programs across a spectrum of trades concentrated in carpentry, electrical, welding and ironworker.
- On-the-job training/work experience, both on and off reserve, for graduates of designated and non-designated training is a critical aspect of the training.

Hydro Northern Training Initiative's focus in the area of sustainable development includes the use of recycled paper, the use of re-manufactured toner cartridges, the promotion of double-sided copying and printing, and the promotion of teleconferencing.

4 (d) Hydro Northern Training Initiative

Expenditures by Sub-Appropriation	Actual 2004/05 $000	Estimate 2004/05 FTE	Estimate 2004/05 $000	Variance Over (Under) $000	Expl. No.
Salaries and Employee Benefits	231.8	3.00	230.9	0.9	
Other Expenditures	123.5		54.0	69.5	1
Training Support	654.0		1,250.0	(596.0)	2
Recoverable from Aboriginal and Northern Affairs	(125.0)		(125.0)	0.0	
Total Sub-Appropriation	**884.3**	**3.00**	**1,409.9**	**(525.6)**	

1. *Over expenditure is mainly due to development of the Initiative's database to support operations; legal services concerning contribution agreements with the Northern First Nations; and ACRS (Accommodation Cost Recovery System) expenditures not budgeted.*
2. *Under expenditure is due to increased federal funding and delayed training plan implementation by the communities.*

Industry Training Partnerships

Industry Training Partnerships (ITP) provides business and industry with an integrated and co-ordinated single window of access to support human resource planning and skills training. ITP works in partnership with industry and labour to create high performance workplaces, achieve outstanding business results, and advance Manitoba's competitive position in the global market.

ITP is the only activity in the Province designed to support existing workers' training needs, an issue of significant importance as the existing labour and skills shortage becomes more evident within Manitoba.

ITP has a mandate to promote private sector involvement and investment in human resource development and workplace training, and to link skill development with provincial economic development priorities. The Branch currently includes: Industry-Wide Human Resources Planning Initiatives, Province-Wide Special Courses, Workplace Education Manitoba (Essential Skills), and Industry-based Prior Learning Assessment and Recognition.

Through these program components, ITP partners with industry to assess training needs and to develop short and long-term training strategies to develop a skilled workforce for continued provincial economic growth.

The objectives of ITP are to:

- undertake focused human resources planning and development with industry sectors, with particular emphasis on priority sectors of economic development;
- provide and facilitate skills training and upgrading to both existing and new workers;
- provide leadership in, and promote awareness of, new areas of skill training considered essential to a skilled workforce;
- encourage and facilitate the development of new training models and innovative delivery methods;
- implement workplace-related essential skills training (reading, writing, numeracy, oral communication, learning and thinking skills);
- co-ordinate industry-based prior learning assessment and recognition;
- assess and address the needs of small and medium-sized enterprises through the sectoral model; and
- create new partnerships with industry and with community and economic development groups to improve co-ordination and planning of labour force development.

As a part of the Province's commitment to sustainable development, ITP promotes a training culture that supports continuous learning in partnership with business and industry. Human Resource Plans, courses and workshops continue to incorporate economic, environment, health and well-being, and cost-effective measures to expand the effectiveness of Manitoba's existing workforce. As well, the ITP Sectoral Model encourages partnerships with industry, business, labour and government to reduce duplication of activity and costs and encourage joint planning, information sharing and decision making. The promotion of Prior Learning Assessment and Recognition reduces the need for duplication and/or length of training by recognizing skills, prior knowledge and abilities. Finally, by providing on-site essential skills training in industry, individual and business productivity goals are increased.

Synopsis of Activity Levels for 2004/05	Actual
Total Participants in Training Initiatives	
Industry-Wide Human Resources Planning Initiatives	8,726
Province-Wide Special Courses	1,742
Workplace Education Manitoba	573
Total Industry-Wide Human Resources Planning Initiatives	**24**
Total Province-Wide Special Courses (Initiatives)	**9**
Total Workplace Education Manitoba Programs	**33**
Total Industry-based Prior Learning Assessment and Recognition Initiatives	**7**

Industry-Wide Human Resources Planning Initiatives

Industry-wide human resource development initiatives are designed to expand the base of employers investing in training by developing partnerships with employer groups and industry associations to encourage long range human resource planning within economic sectors. Three sets of initiatives are emphasized: human resources planning agreements; industry-specified training initiatives; and human resource studies. The ITP Sectoral Model builds on selective aspects of co-ordinating group agreements, focused approaches of national sectoral councils and principles of quality, excellence and partnership.

This year 8,726 new and existing employees participated in training as a result of 24 sectoral agreements, involving both provincial and Labour Market Development Agreement funds administered by ITP. Focused human resources planning committees were active in priority sectors such as aerospace, health care products, manufacturing, tourism, food processing/agri-business, customer contact centres, motion picture industries, and the arts and cultural industries.

Highlights of these initiatives included:

- industry driven skills training programs to address skill shortages in aerospace, motion picture industries, and the tourism and customer contact industries;
- industry/education linkages and new course development with local institutions to develop strategies for long-term workforce development in aerospace, health care products, agri-food processing, environment, manufacturing, and the arts and cultural industries;
- implementation of an Employer of Choice initiative to address small and medium-sized enterprises' (SMEs) labour force needs of attraction, recruitment, and retention, including the development of a conference to be held in October 2005;
- implementation of the Advanced Manufacturing Initiative to support leading edge technology, methods and procedures and best practices in human resource management and development; and
- focused training and upgrading of existing workers in new technology, business processes and quality to meet international standards.

The ITP Accountability Framework, developed in partnership with industry, is a planning, monitoring and reporting tool that is used to support capacity, measure effectiveness, and determine the value of investing in training. Fourteen industry groups have implemented the Framework this year with their 2004/05 Human Resource Development Plans. Results of the Framework have proven:

- demonstrated skill development;
- significant leveraged investment by industry; and
- the successful demonstration of the results of industry training initiatives.

This year, 43% of industry-wide activities were related to manufacturing or goods producing sectors, 44% to business and community service, 8% to agriculture and 5% to transportation and communication.

Province-Wide Special Courses

Province-Wide Special Courses are designed to develop the skilled workforce required to support industry's drive to continually upgrade and innovate. Through a needs assessment process, which involves ongoing and extensive consultation with industry, immediate workplace training needs are identified and future needs are forecast. Training activity in the form of workshops, seminars and courses are developed and delivered by a range of private and public sector trainers and consultants who are selected because they are acknowledged experts in their fields and practice performance based, outcome-oriented training.

Workshops in areas such as Knowledge Management; Quality Related Training; Business and Organizational Effectiveness; and Train-the-Trainer were created in response to current industry trends and concerns. Workshops included: Balanced Scorecard: Linking Strategy to Results; Board Governance; Coaching, Mentoring and Motivating Workshop; Lean Office; People Power and Performance Management; the 2004 Manitoba Quality Network Conference: Innovative Attitudes...Choose Your Tomorrow!; an E-Business Training Course for SMEs; and Building Your Business–Strengthening Our Community. As well, in order to assist small and medium-sized enterprises who do not have human resource specialists on staff, a series of guidelines and best practices are being developed on topics such as recruitment, performance appraisal, and performance feedback.

The Industry Trainers Network was further developed to allow an opportunity for workplace training co-ordinators and training managers to share best practices, identify and address common training needs, mentor colleagues, pool resources, create industry partnerships, and identify and problem solve around issues facing industry trainers. The Network represents approximately 30 companies and over 45 industry training co-ordinators and managers. A major workplace trainers' conference, People Skills Performance, was held in June 2004 and attracted 300 participants.

All courses supported by Province-Wide Special Courses are offered in partnership with industry-serving associations such as the Manitoba Quality Network, the Human Resource Management Association of Manitoba, and the Workplace Education Manitoba Steering Committee. By working in partnership with these organizations, the program ensures small and medium-sized companies have access to training at a reasonable cost and within a practical time frame.

This year, 9 initiatives including 56 courses, workshops and events were implemented to train 1,742 participants. In 2004/05, the ITP Accountability Framework was implemented which resulted in fewer Province-Wide Special Courses initiatives but more effective planning, a greater number of courses being offered with higher numbers of participants, and increased impacts on business' goals.

Workplace Education Manitoba (Essential Skills)

Essential skills are the reading, writing, numeracy, communication, teamwork, thinking, learning and computer skills required to successfully perform in the workplace and to maximize the use of other types of training.

Workplace essential skills projects and programs in Manitoba are truly customer driven. A project team is assembled with a consultant and representatives from management, labour and employees. A needs assessment is conducted, curriculum is developed and delivered according to industry requirements. As well, all curriculum documents are made available to other companies and workplaces within the same sector.

A tri-partite Workplace Education Manitoba Steering Committee assists, guides, and makes recommendations with regard to the development of and support for essential skills training in the workplace. Through their support and co-ordination, courses such as Essential Skills for Demand Flow Manufacturing; Business Writing–Proposals and Reports; Technical Writing and Communication; Essential Skills and Shipping and Receiving; International Pharmacy Graduates' Program; and Essential Skills for Lead Hands and Supervisors were developed and delivered. Workplace Essential Skills projects and activities are in progress in Winnipeg, Interlake, Southeast, Southwest, WESMAN, and Parklands areas of Manitoba.

This year, 33 workplace essential skills programs, funded by companies, unions and the provincial government, were delivered for 573 learners – an increase of 224 learners over the previous year. In addition, 22 projects were sponsored by the Workplace Education Manitoba Steering Committee, through the National Literacy Secretariat. These projects were related to sector-specific essential skills studies, promotion and awareness raising, curriculum development, and workplace instructor training.

Industry-based Prior Learning Assessment and Recognition

Prior Learning Assessment and Recognition (PLAR) is a process that identifies and documents skills and knowledge gained in formal or informal settings.

Industry Training Partnerships provides consultation and expertise to business, labour and government regarding PLAR for industry-initiated projects, co-ordinates the development of industry-based PLAR projects and facilitates practitioner development. Models of PLAR tools and systems, including competency-based methods, flexible assessment mechanisms and curriculum development for competency-based and gap training methods continue to be developed in partnership with industry, post-secondary institutions, regulatory bodies, labour groups and other government departments. These PLAR models provide individuals, trainers, industries and communities with approaches to successfully match individuals with training opportunities that lead to successful employment.

A tri-partite Workplace Prior Learning Assessment and Recognition (WPLAR) Committee assists, guides, and makes recommendations with regard to the development of and support for innovative PLAR processes in industry.

This year, seven initiatives were in progress in areas such as manufacturing, health care, security and aerospace industries. The focus on the embedding of essential skills, further development of tools and processes, and communication to replicate projects has resulted in fewer but broader and more in-depth initiatives. In addition, major initiatives such as the Skills Passport and ePortfolio are being developed for trades-related training to document the skills and experience of workers.

4 (e) Industry Training Partnerships

Expenditures by Sub-Appropriation	Actual 2004/05 $000	Estimate 2004/05 FTE	Estimate 2004/05 $000	Variance Over (Under) $000	Expl. No.
Salaries and Employee Benefits	526.4	6.00	380.4	146.0	1
Other Expenditures	172.7		112.4	60.3	2
Training Support	1,341.6		1,045.0	296.6	3
Total Sub-Appropriation	**2,040.7**	**6.00**	**1,537.8**	**502.9**	

1. *Over expenditure is mainly due to severance/vacation pay for retiring employee and payment of two positions identified in 44-4(a)-1 (Division Administration) without salary dollars, whose functions are within Industry Training Partnerships.*
2. *Over expenditure is mainly due to ACRS (Accommodation Cost Recovery System) costs; desktop and WAN (Wide Area Network) charges with regard to new hardware; and replacement of obsolete furniture.*
3. *Over expenditure is mainly due to increased activities in Essential Skills Training; Prior Learning Assessment and Recognition projects; and holdback payments originally scheduled for 2005/06 being paid in 2004/05 for various priority sectors.*

Apprenticeship

The Apprenticeship Branch (Branch) is responsible for the administration of The Apprenticeship and Trades Qualifications Act, the Apprenticeship and Trades Qualifications General Regulation, the Apprenticeship and Trades Qualifications Fees Regulation, the Appeals Procedure Regulation, and Apprenticeship programs for 53 trades (49 designated, and 4 pending) and their regulations under the Act. The Branch co-ordinates the training system that delivers accredited, structured, workplace-based skills and technical training to apprentice employees, leading to journeyperson certification.

The Branch promotes trades training and certification to industry standards; co-ordinates information and planning for the designation of new trades; develops competency standards and curricula in co-operation with Manitoba industry and other provincial/territorial apprenticeship systems; processes requests for the accreditation of training programs to designated trade standards; assists under-represented groups to access apprenticeship training; counsels on trades careers and certification matters; and performs other essential support services to facilitate apprenticeship training and certification.

The Executive Director of Apprenticeship provides management direction for the Branch, is the Secretary to the Apprenticeship and Trades Qualifications Board, and is the main point of contact for interprovincial apprenticeship initiatives. The Executive Director is responsible for consulting with industry, represents Manitoba at the Canadian Council of Directors of Apprenticeship (CCDA) and the Canadian Apprenticeship Forum (CAF).

To achieve its objectives, the Branch's **Field Operations Unit** receives applications for apprenticeship, registers apprenticeship agreements between apprentices and employers, monitors practical (on-the-job) training, and arranges for apprenticeship technical training delivery, examinations and certifications. The Unit participates in the promotion and marketing of the Apprenticeship Program and the Senior Years Apprenticeship Option (SYAO).

During 2004/05, a total of 1,247 apprentices were newly registered, and at the end of 2004/05 there were approximately 4,814 active apprentices registered in the apprenticeship system. This represents an increase of 5.8% over 2003/04, and a 51.1% increase over 1997/98, the Branch's

baseline year. The number of apprentices who attended technical training in 2004/05 was 2,496, which is a 6.1% decrease compared to 2003/04's attendance of 2,657 apprentices. Regulated tuition fee revenue generated approximately $541.1.

The number of female apprentices increased 8.1% this year, from 628 in 2003/04 compared to 679 in 2004/05; women constitute 14.1% of all active apprentices, largely due to their participation in the trades of Hairstylist, Esthetician, Cook and Pork Production Technician. The number of Aboriginal apprentices increased 18.7% from 605 in 2003/04 to 718 in 2004/05; Aboriginals constitute 14.9% of all active apprentices.

Practitioners in the trades of Hairstylist, Esthetician and Electrologist renewed 1,466 authorizations in 2004/05. Regulated fees for renewals generated approximately $119.4.

The **Program Standards Unit** develops, revises, and secures industry approval of apprentice portfolios, curricula, apprenticeship level tests, examinations, and provincial occupational analyses. It oversees Manitoba's contributions to interprovincial examinations, common core curricula, and the National Occupational Analyses (NOA) series. The Program Standards Unit processes requests for the accreditation of training programs from public schools, community colleges, unions and associations, and accredits those programs that meet designated trade standards. The Unit also makes course content comparisons for the recognition of trades training programs delivered by non-accredited providers and by other jurisdictions. The Unit administers Prior Learning Assessment and Recognition (PLAR) services, administers level examinations and trade certification examinations to apprentices and candidates with demonstrated related work experience. In 2004/05, 780 people received Certificates of Qualification at the completion of their apprenticeship training, and 421 experienced trades practitioners were certified through the Trades Qualification process.

The Branch participates in the Interprovincial Standards (Red Seal) Program, which establishes common standards in 45 trades across Canada. Provinces/territories define and update interprovincially recognized standards through the Canadian Council of Directors of Apprenticeship (CCDA). Forty of Manitoba's 52 designated trades participate in the Interprovincial Standards (Red Seal) Program. Certificates of Qualification, with a Red Seal endorsement affixed, are issued when a candidate attains a mark of 70% or higher on the Red Seal examination. The Red Seal endorsement is recognized by all Canadian jurisdictions. The Program Standards Unit coordinates the Branch's Red Seal and other interprovincial activities.

The **Policy Unit** is responsible for apprenticeship legislation and regulation research and analysis, and for general policy research and development. The Unit provides support to the Branch, the Apprenticeship and Trades Qualifications Board, Provincial Trade Advisory Committees (PTACs), and Industry Working Groups (IWGs). The Unit provides support for corporate initiatives and is the Branch's liaison with other branches of Advanced Education and Training and with other departments where there are linkages with training, economic, education, labour and social policies.

The **Finance and Administration Unit** is responsible for administrative services to the Branch, financial control systems, information technology systems support, and for preparation of the annual estimates and budgetary information. In 2004/05, the Unit continued to apply a financial framework for costing of technical training delivery which improves the cost-effectiveness of delivering technical training in northern communities and at all three community colleges. The Unit also uses a rational model for technical training course purchase processes that has improved communications with, and services to, the Branch's contracted technical training providers.

Promotion of Apprenticeship to Youth

The Branch's Field Operations Unit co-ordinates the Senior Years Apprenticeship Option (SYAO). The SYAO allows Senior 3 and Senior 4 students to become registered apprentices and to simultaneously earn both practical experience credit toward apprenticeship and academic credit towards a Senior Years Diploma. The SYAO is a school-to-work transition model that links education

to employment. The SYAO provides an access route to continued apprenticeship training in many trades. In 2004/05, a total of 235 SYAO apprentices were enrolled in the program.

The Branch partnered with Assiniboine Community College (ACC) and Brandon stakeholders to host the Trade Pavilion at the Brandon Career Symposium, March 7 - 9, 2005.

During 2004/05, the Branch continued to be responsible for the administration of the CareerFocus wage subsidy program for SYAO apprentices. The integration of the CareerFocus and SYAO programs continues to improve services to apprentices.

Apprenticeship and the Aboriginal Community

In 2004/05, the Branch continued its efforts to respond to the training needs of the Aboriginal community.

The Branch, in consultation with the Aboriginal Apprenticeship Program Advisory Committee (AAPAC), is active in exploring ways to promote trades training and trades employment opportunities to Aboriginal communities. The Committee met three times in 2004/05 to discuss the role of Aboriginal Procurement Services, Essential Skills and the development of a pool of Aboriginal trade instructors.

Also during this period, AAPAC developed an apprenticeship information kit, including a community-based brochure and guide, for distribution among First Nations and Northern Affairs communities to promote the participation of Aboriginal peoples in the apprenticeship program.

The Branch continues to work with the University College of the North (UCN) and Red River College (RRC), to provide new and continued training in the communities of Pinaymootang, Lake Manitoba, Chemawawin and Tataskweyak in the trade of Carpenter. Three levels of Carpenter training were delivered in these communities. In 2004/05, community-based training was provided to approximately 179 Aboriginal apprentices.

The Branch, through UCN, continues to support upgrading initiatives to assist in preparing potential trades qualification candidates who live in northern communities.

The Branch continues to pursue Aboriginal apprenticeship opportunities in conjunction with the Hydro Northern Training Initiative (HNTI).

Essential Skills and Prior Learning Assessment and Recognition (PLAR)

The Branch continues to implement new components of its Essential Skills strategy to ensure that apprentices and trades qualifiers enjoy maximum success on the job and in technical training.

Diagnostic, trade-specific assessment packages will be available for twelve trades by late spring 2005. To support their implementation, workshops will be delivered to educational partners to increase assessment capacity and to ensure that the assessments are used as intended. In the process, educational partners are made aware of the upgrading needs of apprentices and trades qualifiers.

Curriculum frameworks have been designed and piloted for different types of Essential Skills upgrade programs in order that the needs of different learner groups can be addressed. Level-by-level Essential Skills programs can support apprentices in both community-based and regular technical training. More comprehensive, activity-based Essential Skills programs will be beneficial to groups of apprentices who have low literacy levels and/or minimal trade experience. These programs are being implemented through collaborative efforts with northern and rural adult educators. A trades-related upgrading credit for use in Adult Learning Centres (ALCs) is being

developed for apprentices looking for a more general, academic approach and/or a high school credit.

Capacity to address Essential Skills needs is also being expanded within the Branch. An Apprenticeship staff person will serve as liaison between the Branch and the ALCs. Resource materials to support Essential Skills assessment and instruction will continue to be developed and made available to ALCs and other upgrading providers.

The Branch has completed documentation of existing PLAR processes, and is now integrating those with regular intake processes at the Branch. Research is almost complete on dual credit opportunities between the technical training curriculum for the trade of Carpenter and the high school curriculum. The goal is to provide improved feedback to apprentices and trades qualifiers about their readiness for technical training and certification exams, and to provide recognition for prior learning.

The Apprenticeship and Trades Qualifications Board

The Apprenticeship and Trades Qualifications Board is established by The Apprenticeship and Trades Qualifications Act and is appointed by the Minister of Advanced Education and Training. It represents industry and public interest in the Apprenticeship system. The Board appoints Provincial Trade Advisory Committees (PTACs), and receives and reviews recommendations from the PTACs respecting regulations, training, examinations and certification standards. The Branch provides technical, administrative and financial support to the Board and PTACs. The Board met ten times in 2004/05.

The Apprenticeship and Trades Qualifications Act came into force May 1, 1999. The Act delegates responsibility and authority to the Board for broad policy direction and for trade regulation development. The Act also authorizes the Board to provide advice to the Minister regarding the needs of the Manitoba labour market for skilled workers, to make PTAC appointments, and to provide wider representation and jurisdiction to the PTACs than was the case under the previous Act.

In 2004/05, the Board hosted the annual Apprenticeship Highest Achievement Awards where 38 newly certified Journeypersons were recognized for outstanding achievement in 36 Apprenticeship trades.

The Board historically holds its monthly meetings and an annual stakeholder meeting in Winnipeg. This year, the Board held one of its monthly meetings and the 2004 stakeholder meeting in Brandon at Assiniboine Community College (ACC). The Board and the Branch requested that ACC host these activities so that Apprentices in training at ACC could participate in consultations and students in ACC's hospitality and culinary arts programs could display their skills.

New and Amended Apprenticeship Trade Regulations

The Minister, on recommendation of the Apprenticeship and Trades Qualifications Board, approves all new and amended trade regulations.

Trades that received Board approval and acceptance for designation in 2004 include: Floorcovering Installer, Computer Numerical Control (CNC) Machinist; Insulator, and Recreation Vehicle Mechanic. The trades of Floorcovering Installer and Recreation Vehicle Mechanic represent two new Interprovincial Standards (Red Seal) Program trades available for apprenticeship training and certification, and Red Seal endorsement. Regulations in these trades are being prepared.

In 2004/05, the Branch worked with Provincial Trade Advisory Committees to develop regulatory provisions specifying the trades of Motor Vehicle Mechanic, Power Electrician, Industrial Electrician, and Construction Electrician, as compulsory certification trades. The Branch continues to work with

the Motor Vehicle Body Repairer PTAC as it explores the feasibility of compulsory certification for that trade. The Branch has completed its examination of the scope of the Sheet Metal worker trade in Manitoba and the impact of compulsory certification on the labour market, industry stakeholders and government.

The grandparenting (certification without examination) period, which accompanied the 2004 introduction of compulsory certification to the trade of Steamfitter - Pipefitter, closed January 27, 2005. The Branch received over 300 applications. As of reporting deadline for the fiscal year, 79 provincial certificates of qualification had been issued through grandparenting.

Amended trade regulations were developed for the following trades in 2004/05 and are expected to be registered in 2005/06: Hairstylist, Esthetician, Electrologist, Automotive Service Technician, Industrial Electrician, Bricklayer, Insulator and Agriculture Equipment Technician.

The Branch is working with the Provincial Trade Advisory Committees (PTACs) and other industry stakeholders on updated regulations for the trades of: Painter and Decorator, Crane and Hoisting Equipment Operator, Industrial Mechanic (Millwright), Power Electrician, Steamfitter-Pipefitter, Refrigeration and Air-conditioning Mechanic, and CNC Machinist.

Program Development

Program development involves defining the scope of a trade, reviewing (or developing) the occupational analysis for the trade, developing both the technical training curriculum and the practical training record book, and developing and validating unit tests, placement tests, provincial certification examinations, and practical certification examinations. This development work is co-ordinated by the Branch and involves the direct participation of Provincial Trade Advisory Committees (PTACs). The Board reviews and approves each PTAC's program development efforts. In 2004/05, apprentice portfolios and instructor guides were approved for two trades: Sprinkler System Installer and Bricklayer.

The Landscape Technician Provincial Occupational Analysis was accepted as the occupational standard for the Landscape Technician trade in Manitoba. The CNC Machinist Provincial Occupational Analysis was accepted as the occupational standard for the trade of CNC Machinist in Manitoba.

Provincial Trade Advisory Committees (PTACs)

Manitoba industry advises on the standards for apprenticeship training and certification through Provincial Trade Advisory Committees (PTACs). PTACs make recommendations to the Board respecting the scope of occupations, skill and knowledge standards for certification, details of regulations, entry requirements, content and duration of training, ratios of apprentices to journeypersons, and apprentice pay rates. PTACs also steer the content of technical training by validating curricula and examinations. There were 37 PTACs in 2004/05 and by March 31, 2005, these PTACs had met a total of 58 times. During the 2004/05 fiscal year, 1 new PTAC was added bringing the total number of PTACs from 36 in 2003/04 to 37 in 2004/05.

The Branch facilitated 96 meetings of various Industry Working Groups (IWGs). These meetings were required to facilitate the program development process.

Sustainable Development

The Policy Unit works with the Finance and Administration Unit to devise, implement, and monitor the Branch's sustainable development action plan. The action plan provides for the Branch's continuing strategy to incorporate the goals and objectives of the province's sustainable development policy. The Branch focuses its efforts on: educating and supporting staff to make environmentally responsible decisions; purchasing environmentally friendly and recycled products;

supporting the Blue Box program, double-sided printing and other initiatives that reduce, reuse and recycle resources; and, increasingly, uses conference calls to reduce fossil fuel consumption.

The Branch's sustainable development action plan included six goals that were achieved in 2004/05. These goals were: ensuring that lights are turned off at the end of the day, providing recycling receptacles throughout the office, promoting awareness of government's paper-recycling policy, adopting an environmentally-respectful purchasing policy that applies to both office supplies and to pool-vehicle operation and maintenance, educating staff to make environmentally-respectful decisions with regard to private vehicle operation and maintenance, and increasing the number of telephone conference meetings to reduce vehicle use.

The 2005/06 action plan will reflect work to support and strengthen the initiatives currently in place. As the Branch becomes more mature in its understanding and implementation of the principles of sustainable development, it will seek to foster and encourage among its external stakeholders an awareness of the environmental impacts of business decisions.

Apprenticeship Indicators, 1997/98 (Base Year), 2003/04 and 2004/05

	1997/98	2003/04	2004/05
New Registrations	1,004	1,039	1,247
Cancellations and Terminations	320	913	607
Active Apprentices at Year End	3,186	4,550	4,814
Apprentices Attending Technical Training	2,035	2,657	2,496
Trades Qualifications Examinations Administered	222	330	513
Certificates Issued: Apprenticeship Process	391	810	780
Certificates Issued: Trades Qualifications Process *(A)*	148	*(A)*	*(A)*
Provincial Certificates with Red Seal Endorsement	N/A	179	193
-Provincial Certificates without Red Seal Endorsement	N/A	31	149
-Provincial Certificates through Grandparenting		1	79
Renewable Endorsements: Hairstylist and Esthetician *(B)*	906	1,458	1,466
Female Apprentices	65	628	679
Aboriginal Apprentices *(C)*	451	605	718
Senior Years Apprenticeship Option (SYAO) *(D)*	59	180	235

(A) *Due to improvements in the Branch's data collection, TQ certificate information will no longer be reported in aggregate, but itemized separately as "With Red Seal" or "Without Red Seal" certificates.*

(B) *Under the Trade of Hairstylist, barbers and hairdressers are included together as one Trade (effective March 6, 1998), following repeal of The Barbers Act and The Hairdressers Act. Hairstylist and Esthetician Certificates are renewed biannually and these tradespeople must practice a minimum of 750 hours per year in order to renew their certificate.*

(C) Apprenticeship began tracking the number of Apprentices with self-declared First Nations, *Non-Status, Métis and Inuit ancestry in 1999/2000. Consequently, the baseline – 451 – dates to 1999/2000, not 1997/98.*

(D) *SYAO Apprentices are also counted in the "Active Apprentices at Year End" category.*

4 (f) Apprenticeship

Expenditures by Sub-Appropriation	Actual 2004/05 $000	Estimate 2004/05 FTE	Estimate 2004/05 $000	Variance Over (Under) $000	Expl. No.
Salaries and Employee Benefits	2,968.3	49.00	2,843.2	125.1	
Other Expenditures	1,282.3		1,183.7	98.6	
Training Support	1,660.4		2,592.6	(932.2)	1
Total Sub-Appropriation	**5,911.0**	**49.00**	**6,619.5**	**(708.5)**	

1. *Under expenditure is mainly due to slower implementation of qualification training for trades than planned; deferral of crane operator training and community-based training until 2005/06 due to lower demand than anticipated; and the non-recovery by 44-4(h)-3 (Labour Market Development Agreement) for additional block release training.*

Technical Vocational Initiative

The Technical Vocational Initiative (TVI) began in April 2004 to revitalize technical vocational education in Manitoba. Addressing labour market needs, reflected in the existing and growing skilled labour shortage, was a significant consideration. From a broader educational and training perspective, TVI is part of an effort to offer Manitobans a comprehensive continuum of technical vocational education pathways that are universally accessible, seamless across education levels, and synchronized with labour market needs. The Initiative is based on six Action Pillars that address fundamental aspects in the revitalization strategy:

- to improve the image of vocational careers;
- to enhance awareness of technical vocational programming and trade related opportunities;
- to ensure relevance to labour market needs;
- to facilitate program articulation between high schools and colleges;
- to develop strategies to address technical vocational teacher currency and shortages; and
- to increase funding to support technical vocational equipment upgrades.

The expected outcomes of the TVI are to have:

- increased student enrolment rates in high school and college technical vocational programs;
- increased graduation rates from high school and college technical vocational programs;
- increased transition rates from high school and college technical vocational programs;
- increased employment rates into technical vocational careers; and
- increased community capacity to address skilled labour shortages, allowing for greater provincial competitiveness in industry sectors.

Operations

A three person staff is responsible for carrying out the day-to-day activities of the unit and to develop appropriate strategies and action plans for the Action Pillars. An executive director provides leadership and direction to ensure action and progress on the Action Pillars, reports on TVI activities and plans, and liaises with stakeholders and groups to solicit support and co-operation for the Initiative.

The TVI consultant provides ongoing, regular contact with the field and monitors the progress of projects and the status of TVI supported activities and is responsible for providing a three-year action plan and semi-annual status reports.

The team is complemented by administrative support staff who tracks expenditures, maintains the TVI web page and provides overall administrative support.

Activities

During its first year of operation, the TVI has initiated activities related to each of the Action Pillars.

Image: TVI works with schools, colleges, and department partners (Manitoba Education, Citizenship and Youth and Manitoba Advanced Education and Training, Apprenticeship Branch) to promote a more positive and accurate image of trades and technical vocational education. This is done through: presentations to stakeholder groups such as counselors and administrators; participation at Rotary Career Symposium, Brandon Career Fair, Rural Forum, Children of the Earth School, Red River College Career Day, and University of Winnipeg Career Fair; Demonstration Projects to address image and awareness issues, and focus group meetings; and joint video distribution of promotional CD/video "Great Careers, Great Futures" to schools and school counselors as well as parents and students.

Awareness: Many of the awareness activities are linked to the image activities, including Demonstration Projects, presentations and promotional activities. TVI awarded $200.0 for 16 Demonstration projects from across the Province for the 2004/05 school year.

A website was created by TVI in the late fall of 2004 to provide information on activities to the field, allow for equipment and demonstration project information sharing, and provide access to various documents. The website is available at www.edu.gov.mb.ca/tvi.

Articulation: TVI has produced a review and recommendation report designed to facilitate a more effective, coherent and simplified articulation process between high schools and colleges. Specific program articulation is aided through review and revision of program clusters and promotion of co-operation between Industrial Arts (IA), vocational and college professional staff, as well as Apprenticeship staff. Several first year Demonstration Projects also address the issue of articulation.

Program relevance and currency: Vocational program curricula are being reviewed and revised for program currency. TVI has selected five programs for first year review: Power Mechanics, Building Construction, Hairstyling, Commercial Foods, and Health Care Aide. The first four of these are related to designated trades. Committees have been formed for each program for the purpose of reviewing curriculum and developing outcome standards and core competencies. Draft revisions will be completed in the spring of 2005. Committees have representation from vocational program teachers, Industrial Arts teachers, college instructors (Red River College, Assiniboine Community College, and University College of the North (UCN)), Apprenticeship, and trades. Once this process is completed and curriculum revisions implemented, articulation between Industrial Arts, vocational and post-secondary programming will be promoted and enhanced.

Vocational teacher currency and shortages: TVI promotes professional development activities that help maintain and/or enhance vocational teacher awareness of and currency with industry and trade developments. Innovative and effective professional development activities are also supported with TVI funding. TVI makes recommendations to the Teacher Certification Committees to support the removal of barriers and disincentives to trades people considering entering the teaching profession.

Funding Support: For the 2004/05 academic year, TVI awarded a total of $700.0 to seventeen schools from across Manitoba for vocational equipment upgrades and associated professional development. Of this total, $600.0 was awarded for equipment upgrades and $100.0 for professional development (PD).

Equipment Upgrades and associated Professional Development (PD):

Division	School	Program	$ Equip	$ PD	$ Total
Borderland	Roseau	Auto	$44,076.11	$ 400.00	$44,476.11
Brandon	Crocus	Auto Body	$15,561.99	$ 0.00	$15,561.99
Brandon	Crocus	Drafting	$ 0.00	$7,209.84	$ 7,209.84
Garden Valley	Garden Valley Collegiate	Agriculture/ Biotech	$15,208.93	$4,500.00	$19,708.93
Hanover	Steinbach	Auto	$53,800.70	$1,300.00	$55,100.70
Lord Selkirk	Lord Selkirk Regional Comprehensive Secondary School	Drafting	$ 9,007.93	$5,300.00	$14,307.93

Division	School	Program	$ Equip	$ PD	$ Total
Louis Riel	Louis Riel	Auto	$42,993.85	$6,575.00	$49,568.85
Mountain	Dauphin Regional Comprehensive Secondary School	Advertising Art	$43,467.00	$4,347.00	$47,814.00
Mystery Lake	R.D. Parker	Construction	$49,030.35	$ 0.00	$49,030.35
Portage la Prairie	Portage	Hairstyling	$25,236.00	$1,538.00	$26,774.00
Prairie Rose	Carman	Information Technology	$ 7,433.78	$6,281.30	$13,715.08
Red River	St. Pierre	Welding	$29,974.00	$ 400.00	$30,374.00
River East Transcona	Miles MacDonell	Hairstyling	$12,550.00	$ 0.00	$12,550.00
River East Transcnona	Kildonan East	Automotive Manufacturing	$25,141.09	$ 0.00	$25,141.09
Rolling River	Minnedosa	Auto	$30,582.00	$1,000.00	$31,582.00
St. James	St. James	Hairstyling	$24,977.00	$3,059.00	$28,036.00
Sunrise	Wawanesa	Teacher PD	$ 0.00	$5,000.00	$ 5,000.00
Swan Valley	Swan Valley	Heavy Duty	$41,284.00	$8,000.00	$49,284.00
Western	Morden	Welding	$18,733.62	$ 400.00	$19,133.62
Winnipeg	Tech Voc	Machining/ Aerospace	$44,761.09	$2,485.21	$47,246.30
Winnipeg	RB Russell	Welding	$44,754.08	$ 0.00	$44,754.08
WTC	Wpg Tec College	Industrial Maintenance	$60,682.00	$1,683.60	$62,365.60
		Totals	**$639,255.52**	**$59,478.95**	**$698,734.47**

Demonstration Projects:

School Division	School	Pillars	Description	Total$
Louis Riel	George McDowell	1-2-3-4	Kindergarten-Senior 1 = integration of career information into curriculum at Grade 7,8, and Senior 1 levels; Tours of Technical Vocational Schools	$9,890.00
Prairie Rose	Carman Collegiate and Consortium	1-2-3-4-5	Engage students, parents, teachers and the business community to create awareness of technical vocational opportunities.	$15,000.00
River East Transcona	Consortium of Senior and Middle Schools	1-2-3	Orientation to Workplace Essential Skills - expose academic and vocational teachers to workplace essentials.	$11,625.00
Seine River	St. Norbert Collegiate	1-2-3-4	Implement Senior Years Apprenticeship Opportunity (SYAO) awareness activities; develop partnerships with trade associations; create a dialogue forum	$15,000.00
Southwest Horizon	Wawanesa, Souris, Hartney, Deloraine	1-2-3-4-5	Establish Apprenticeship/ Trades Co-ordinator position	$15,000.00
St. James	John Taylor Collegiate - St. James - Sturgeon	1-2	Vocational Awareness Month; Information sessions for early and middle years students; articulation of Industrial Arts and Vocational programming	$15,000.00
Winnipeg	Daniel McIntyre	1-2-3-4	Senior Years Apprenticeship Option – automotive trade parts person, linkages with apprenticeship and industry associations	$3,140.00
Winnipeg	Sisler	1-2-3-4	Senior Years Apprenticeship Option - women in trades, linkages with apprenticeship and industry associations	$4,500.00
Garden Valley	Garden Valley Collegiate	1-2-3-4	Hold South Central Technical Vocational Symposium and Community Forum	$15,000.00
Kelsey	Margaret Barbour Collegiate	1-2-4	Project to increase parent awareness of vocational programs and trade opportunities related to Power Mechanics and Commercial Foods programming	$15,000.00
Frontier	Wanipigow	1-2-3-4-5	Creation of six interactive career biographies with focus on Aboriginal Youth	$14,901.00
Hanover	Steinbach Regional	1-2-3-4	awareness forums	$11,000.00

School Division	School	Pillars	Description	Total$
Mountain View	Dauphin Regional	1-2	planning a vocational week	$14,994.42
Park West	Shoal Lake, Rossburn, Strathclair	1-2-3	Co-op education activities	$15,000.00
Winnipeg	Tec-Voc	1-2-3-5	Promotion of aerospace program	$15,000.00
Winnipeg Tech	Winnipeg Technical College	1-2-3	Articulation Agreements	$15,000.00
			Total	**$205,050.42**

Committees:

The TVI works with a number of committees.

- **Technical Vocational Education Advisory Committee** (TVEAC): is a fifteen member committee representing fourteen stakeholder groups, including colleges, Manitoba Teachers Society (MTS), parent councils, vocational and industrial arts teachers, school administrators, labour, business and industry, and Apprenticeship. The TVI executive director, consultant and an Education, Citizenship and Youth representative are ex-officio members. The Committee meets eight times a year and provides advice based on stakeholder group feedback to the TVI unit. The Committee also makes recommendations related to technical vocational education and related issues which are included in an annual TVI report.

- **Lessons Learned Committee**: brings together school/divisional project leaders to share demonstration project status, effect, lessons learned and outcomes. The committee discusses and recommends strategies for effective project information sharing within the educational community, and meets a minimum of three times a year.

- **Program Review Steering Committee**: has representation from the colleges, UCN, Apprenticeship, school leaders, vocational and industrial arts teachers. Its mandate is to advise on program review selection, liaise with program specific review committees, provide direction, review program/curriculum recommendations and forward to the TVI unit for further action.

- **Program Review Committees**: five committees are working on the following programs: Power Mechanics, Building Construction, Hairstyling, Commercial Foods, and Health Care Aide. Each committee will review its program area for currency, relevance to labour market needs, standards and outcomes, and provide recommendations for possible program changes relative to these. Each committee meets at the call of the chair.

Committees will remain in place for 2005/06.

Employment and Training Services

The objective of the Employment and Training Services (ETS) Branch is to assist individuals in defining and achieving their employment goals by delivering programs, services and resources directly, and by creating partnerships with community stakeholders.

Direct Employment Services

Direct Employment Services (Regional Services & Employment Connections)

Under this program, staff in employment centres located throughout the Province are responsible for co-ordinating, developing, and maintaining a range of employment and skills training programs and services to prepare unemployed Manitobans for employment. Specifically, ETS Employment Centres work with employers and community organizations to facilitate employment opportunities. Activities available to assist clients include employability, prior learning assessment and employment counselling; job readiness training; referral and job placement; work placement with wage assistance; skills training; pre-employment skills training; and literacy upgrading.

Skills Development

Skills development provides skills training opportunities in high-demand occupations or occupational areas experiencing skill shortages, either through direct support to individuals or through community-based organizations under contract to ETS to deliver programming.

Partnerships

New Careers

New Careers partners with employers, community organizations, and federal and local governments to design, develop and provide funding support for skills training projects that meet the unique and diverse needs of northern communities. Support is also available to eligible individual clients.

Community-Based Employability Projects

This program provides funding to non-profit, community-based organizations to operate training and employment projects for income assistance clients with disabilities. Project activities include life skills training, pre-employment preparation and on-the-job work experience leading to employment.

Employment Partnerships

This program partners with Manitoba employers and community training partners to support the development and implementation of job-specific, workplace-based training that is tailored to the needs of the employer and addresses the skill development and employment needs of income assistance clients. Program activities may include pre-employment preparation, job-specific skills training, and on-site (hands-on) training.

Wage Subsidies

Wage subsidies assist unemployed Manitobans to gain sustainable employment through direct work experience. Wage subsidies can help unemployed people in receipt of income assistance to gain experience to secure long-term employment. Program activities include referral and pre-screening services to assist in matching employers with workers; job trials to test employee/employer fit prior to making a hiring commitment; and wage subsidies to offset the cost of training and hiring new workers.

National Child Benefit Employment Program

This program provides income assistance and lower income parents with an opportunity to participate in training and employment initiatives that will assist them in obtaining and maintaining employment or advance in the labour market.

Community Partnerships Projects

This program contracts with non-profit, community-based organizations to develop and deliver employability skills training and/or work experience placements that prepare income assistance clients for employment. Activities may include employability assessment, pre-employment preparation, academic/literacy training, on-the-job work experience and employment placement.

Taking Charge!

This program contracts with a non-profit, community-based organization to assist single parents in receipt of income assistance to develop skills to facilitate employment.

Floodway Training Initiatives

Working with stakeholders, the Floodway Training Initiatives develop the infrastructure to train Manitobans for employment opportunities related to the expansion of the Red River Floodway and thereby contribute to meeting the future needs of skilled labour and the development of a more representative workforce in Manitoba.

Client Results for 2004/05

Employment and Training Services Branch Totals (44-4(g) ETS and 44-4(h) Labour Market Development Agreement (LMDA))

	Clients Served* (New Services)
Clients Participating in ETS Programs	3,088
Clients Participating in LMDA Provincial Benefits/Measures (PBPMs)	16,017
Sub-total (at least one ETS program or PBPM)	*18,294*
Other ETS Clients**	12,954
Total Clients Served by ETS Branch	31,248

* Clients with Service Start Dates between April 1, 2004 and March 31, 2005. Year to date as at March 18, 2005. Active and Closed cases only. Active, Complete and Terminated services only.

** These are clients who received some service from ETS (ex: Service Needs Determination/Employment Counseling) but did not participate in a PBPM or Provincial Program.

ETS Program Activities

	Clients Served* (New Services)	
PROGRAM	**Projected**	**Actual**
DIRECT SERVICES:		
Direct Employment Services	1,350	1,732
Skills Development	225	333
PARTNERSHIPS:		
New Careers North	175	281
Community-Based Employability Projects	100	103
Employment Partnerships	100	10
Wage Subsidies	125	55
National Child Benefit Employment Program	350	-335
Community Partnerships Projects	250	386
Taking Charge!**	400	247
Floodway Training Initiatives	N/A	N/A

* Clients with Service Start Dates between April 1, 2004 and March 31, 2005. Year to date as at
March 18, 2005. Active and Closed cases only. Active, Complete and Terminated services only.

** Actual new client services based on total participation in Taking Charge!, which also receives funding under the LMDA.

The objective of the Employment and Training Services (ETS) Branch is to assist Manitobans to prepare for, gain and maintain sustainable employment through direct service and partnerships with community, industry and employer groups. ETS recognizes that furthering this objective contributes to sustainable development in a fundamental way. ETS provides a continuum of education, training and employment programs and services within provincial social and economic priorities. Efforts continue to increase staff knowledge of the principles and guidelines of sustainable development and how these can continue to be integrated and strengthened within ETS programs and services.

Employment and Training Services' focus for 2004/05 in the area of sustainable development procurement included the use of recycled paper, use of re-manufactured toner cartridges, promotion of double-sided copying and printing, and promotion of teleconferencing. In carrying out its activities, ETS contracted with many community-based third-party service providers, including Aboriginal organizations.

4 (g) Employment and Training Services

Expenditures by Sub-Appropriation	Actual 2004/05 $000	Estimate 2004/05 FTE	Estimate 2004/05 $000	Variance Over (Under) $000	Expl. No.
Salaries and Employee Benefits	4,379.2	77.50	4,702.9	(323.7)	
Other Expenditures	2,272.6		2,513.8	(241.2)	1
Training Support	5,693.0		5,534.5	158.5	
Recoverable from Family Services and Housing	(129.0)		(300.0)	171.0	2
Total Sub-Appropriation	**12,215.8**	**77.50**	**12,451.2**	**(235.4)**	

1. *Under expenditure is mainly due to a deferral of maintenance agreement payments for the Job Vacancy Management Service to 2005/06 as associated technology has not been completed, partly offset by renovations for the new Selkirk and Flin Flon offices.*
2. *Under recovery results from lower than anticipated wage subsidy activity.*

Canada-Manitoba Labour Market Development Agreement

The objective of Employment and Training Services (ETS) Branch is to assist individuals in defining and achieving their employment goals by delivering programs, services and resources directly, and by creating partnerships with community stakeholders.

The Labour Market Development Agreement (LMDA) is the mechanism through which Manitoba receives funding from the Government of Canada Employment Insurance Account to support programming.

Employment Benefits

Employment benefits are only available to persons who are legally entitled to work in Canada and who are currently receiving Employment Insurance, or who have had an Employment Insurance claim within the past three years, or a maternity or parental claim within the past five years.

Employment Partnerships

This program provides funding to enable communities, sector associations and employers address labour force development needs while assisting unemployed and "job threatened" individuals to gain sustainable employment. Program activities may include pre-employment preparation, job-specific skills training, and on-site (hands-on) training.

Skills Development

Skills Development is designed to assist eligible clients to obtain skills training/apprenticeship training and/or upgrading to facilitate sustainable employment. Skills grants are available to provide financial assistance to eligible clients for skills training. Grant levels are determined through negotiated financial assistance as part of the mutually developed employment plan. Skills loans allow participants timely access to student loans via ETS Employment Centres (administered through Manitoba Student Aid). These loans are intended to be an affordable means for clients to access funds to cover their contribution to the mutually developed employment plan.

Self Employment

Self Employment is designed to assist eligible individuals to create jobs for themselves by starting a business. The Self Employment program is administered by local sponsors who will: evaluate the individual's business idea; assess whether the individual is a suitable candidate; provide coaching in business plan development and implementation; offer advice and support; and direct the participant to other supports as needed. Candidates must be prepared to contribute money, work or equipment toward the business.

Wage Subsidies

Wage Subsidies assist unemployed individuals to gain sustainable employment through direct work experience. Wage Subsidies can help unemployed people gain experience to secure long-term employment.

Employment Measures

Employment Measures are available to all unemployed Canadians including Employment Insurance clients, Income Assistance recipients, and individuals threatened with job loss.

Employment Assistance Services

Employment Assistance Services assist unemployed individuals to prepare for, find and keep jobs by providing a variety of employment-related services. Employment Assistance Services can be tailored to the specific needs of individual clients and/or local communities. Employment Assistance Services can be provided by a variety of organizations which can deliver a combination of the following services: employment plan development; case management; assessment and employment counselling; self-service labour market information; job search assistance; job finding clubs; job referral and placement; diagnostic and testing services; and brokered access to other measures.

Labour Market Partnerships

Labour Market Partnerships encourages communities, sector associations and employers to address labour market development, labour force development and workforce adjustment issues, thereby assisting unemployed and job-threatened individuals to gain and/or keep sustainable employment. Activities may include labour force adjustment activities to facilitate the employment of job-threatened workers and workforce development planning to support local labour market development.

Research and Innovation

Research and Innovation provides financial support to organizations that research and/or design projects that are practical and that identify innovative ways of helping individuals prepare for, find, return to, or maintain sustainable employment and/or strengthen and promote province-wide or regional labour force development.

National Employment Services

National Employment Services are available to all Canadians.

Service Needs Determination/Employment Counseling

Service Needs Determination is used to assess an individual's requirement for employment and/or training services and programs and temporary income support. It also refers individuals to other appropriate services. Participants may complete a service needs questionnaire to assess job readiness. Staff may determine participants' EI eligibility status, and refer job-ready participants to job search resources, and non job-ready clients to employment counselling.

Employment counselling activities include in-depth assessment of employment barriers, skills and strengths including prior learning, and the development of a mutually agreed upon employment plan. Counsellors negotiate the level of financial support with the client and follow up to evaluate results and reassess the plan.

Labour Exchange

This service provides an information exchange on available job and training opportunities to assist in linking unemployed individuals with work opportunities while assisting employers in recruiting qualified employees. Information is taken continuously, updated daily and is available in electronic and written formats. Information is disseminated through self-serve information products including Job Bank kiosks, the Internet, and the Electronic Labour Exchange.

Labour Market Information

Labour market information is gathered, analyzed, produced and disseminated regarding local, provincial and national labour market trends and conditions to help unemployed individuals in their job search, workers in their career development activities, employers, students, governments and training providers. Primarily, the federal and provincial Labour Market Information units gather information. Employment Centre staff also gather local information. Information is disseminated in electronic and written formats in a timely fashion.

Client Results for 2004/05

Employment and Training Services Branch Totals (44-4(g) ETS and 44-4(h) LMDA)

	Clients Served* (New Services)
Clients Participating in ETS Programs	3,088
Clients Participating in LMDA Provincial Benefits/Measures (PBPMs)	16,017
Sub-total (at least one ETS program or PBPM)	*18,294*
Other ETS Clients**	12,954
Total Clients Served by ETS Branch	31,248

* Clients with Service Start Dates between April 1, 2004 and March 31, 2005. Year to date as at March 18, 2005. Active and Closed cases only. Active, Complete and Terminated services only.

** These are clients who received some service from ETS (ex: Service Needs Determination/Employment Counselling) but did not participate in a PBPM or Provincial Program.

Labour Market Development Agreement Program Activities

	Clients Served* (New Services)	
PROGRAM	**Projected**	**Actual**
EMPLOYMENT BENEFITS PROGRAMS (for EI insured only)		
Employment Partnership	900	468
Total Skills Development (including Apprenticeship)	4,700	5,162
- Skills Development	N/A	3,374
- Skills Development – Apprenticeship	N/A	1,801
Self Employment	275	268
Wage Subsidies	475	387
EMPLOYMENT MEASURES PROGRAMS (for any unemployed)		
Employment Assistance Services (EAS)**	9,600	10,315
Labour Market Partnerships	N/A	
Research and Innovation	N/A	
Labour Exchange	N/A	
Labour Market Information	N/A	

N/A Clients are not directly served by these programs.

* Clients with Service Start Dates between April 1, 2004 and March 31, 2005. Year to date as at March 18, 2005 Active and Closed cases only. Active, Complete and Terminated services only.

** EAS contracted services only.

Labour Market Development Agreement Results

	TARGETS 2004/05	ACTUALS 2004/05 *
NUMBER OF RETURNS TO WORK (EI Insured)	9,700	9,705
UNPAID BENEFITS TO THE EI ACCOUNT	$35,000,000	$36,108,129

* As at March 31, 2005. Results measures are not finalized until May 31, 2005.

4 (h) Canada-Manitoba Labour Market Development Agreement

Expenditures by Sub-Appropriation	Actual 2004/05 $000	Estimate 2004/05 FTE	Estimate 2004/05 $000	Variance Over (Under) $000	Expl. No.
Salaries and Employee Benefits	5,977.6	117.00	5,914.5	63.1	
Other Expenditures	962.6		935.7	26.9	
Training Support	43,624.8		47,891.0	(4,266.2)	1
Total Sub-Appropriation	**50,565.0**	**117.00**	**54,741.2**	**(4,176.2)**	

1. *Under expenditure is mainly due to the deferral of various industry expansion projects; deferral of funding to Dell Computer Corporation pending finalization of negotiations; deferral of funding to Biovail and Standard Aero to 2005/06; lower client activity in the Self Employment Assistance program; and funding for Hydro Training Initiative activity budgeted in Canada-Manitoba Labour Market Development Agreement but paid from 44-4(g)-3 (Employment and Training Services – Training Support); partly offset by increased funding requirements to Convergys.*

Capital Grants

Capital Grants provides for the capital expenditures of universities and community colleges. Additional information on the grants may be found in the Council on Post-Secondary Education Annual Report.

5 Capital Grants

Expenditures by Sub-Appropriation	Actual 2004/05 $000	Estimate 2004/05 FTE	Estimate 2004/05 $000	Variance Over (Under) $000	Expl. No.
(a)Universities	20,475.0		14,475.0	6,000.0	1
(b)Colleges	12,611.2		4,074.5	8,536.7	2
Total Sub-Appropriation	**33,086.2**	**0.00**	**18,549.5**	**14,536.7**	

1. *Over expenditure is mainly due to increased contribution to the University of Manitoba Capital Upgrade and Replacement Initiative.*
2. *Over expenditure is mainly due to the Red River College Princess Street loan from the Province being converted to a grant.*

Costs Related to Capital Assets

This main appropriation provides for the costs related to capital assets.

6 (a) Desktop Services

Expenditures by Sub-Appropriation	Actual 2004/05 $000	Estimate 2004/05 FTE	Estimate 2004/05 $000	Variance Over (Under) $000	Expl. No.
Amortization Expense - Transition	69.9		70.0	(0.1)	
Enterprise Software Licenses	117.1		117.1	0.0	
Total Sub-Appropriation	**187.0**	**0.00**	**187.1**	**(0.1)**	

6 (b) Amortization Expense

Expenditures by Sub-Appropriation	Actual 2004/05 $000	Estimate 2004/05 FTE	Estimate 2004/05 $000	Variance Over (Under) $000	Expl. No.
Amortization Expense	581.4		703.7	(122.3)	1
Total Sub-Appropriation	**581.4**	**0.00**	**703.7**	**(122.3)**	

1. *Under expenditure is due to the Job Vacancy Management System, which remained an asset under construction as at March 31, 2005, despite being budgeted as a finished good for 2004/05.*

6 (c) Interest Expense

Expenditures by Sub-Appropriation	Actual 2004/05 $000	Estimate 2004/05 FTE	Estimate 2004/05 $000	Variance Over (Under) $000	Expl. No.
Interest Expense	278.0		391.3	(113.3)	1
Total Sub-Appropriation	**278.0**	**0.00**	**391.3**	**(113.3)**	

1. *Under expenditure is due to delays relating to the Job Vacancy Management System.*

PART B – CAPITAL INVESTMENT

Capital Investment

The Province implemented a new accounting policy for tangible capital assets in 1999/2000 based on standards issued by the Canadian Institute of Chartered Accountants. These standards require that expenditures on tangible assets be amortized over the useful life of the asset. Recognizing amortization in this way allocates the cost of capital assets to the periods of service provided and amortization is recorded as an expense in the statement of operations.

Tangible capital assets are those with a useful life extending beyond one year which are acquired, constructed or developed and held for use, not for resale. Tangible capital assets with a value less than the accepted capitalization limit will be expensed in the year of acquisition.

Advanced Education and Training

Expenditures by Sub-Appropriation	Actual 2004/05 $000	Estimate 2004/05 FTE	Estimate 2004/05 $000	Variance Over (Under) $000	Expl. No.
B.2 Capital Investment	702.2		3,120.0	(2,417.8)	1
Total Sub-Appropriation	**702.2**		**3,120.0**	**(2,417.8)**	

1. *Under expenditure results from a delay in the construction of the approved asset, resulting in the deferral of capital expenditures to 2005/06.*

Financial Information

Department of Advanced Education and Training

Reconciliation Statement
($000s)

DETAILS	2004/05 ESTIMATES
2004/05 Main Estimates	**$541,921.4**
Main Estimates Authority Transferred from:	
- Enabling Appropriations re: Hydro Northern Training Initiative	1,000.0
- Enabling Appropriations re: New Deputy Minister position	71.6
Main Estimates Authority Transferred to:	
2004/05 Estimate	**$542,993.0**

Manitoba Advanced Education and Training

Expenditure Summary

For the fiscal year ended March 31, 2005, with comparative figures for the previous fiscal year ($000s)

Estimate 2004/05		Appropriation	Actual 2004/05	Actual 2003/04	Increase (Decrease)	Explanation Number
		Advanced Education and Training (44)				
	44-1	Administration and Finance				
29.4	(a)	Minister's Salary	28.9	28.8	0.1	
	(b)	Executive Support				
289.6		- Salaries and Employee Benefits	273.4	192.1	81.3	1
73.0		- Other Expenditures	88.2	66.8	21.4	2
325.0	(c)	Administration and Finance	325.0	325.0	0.0	
717.0		Total 44-1	715.5	612.7	102.8	

Manitoba Advanced Education and Training

Expenditure Summary

For the fiscal year ended March 31, 2005, with comparative figures for the previous fiscal year ($000s)

Estimate 2004/05		Appropriation	Actual 2004/05	Actual 2003/04	Increase (Decrease)	Explanation Number
	44-2	Support for Universities and Colleges				
	(a)	Council on Post-Secondary Education				
583.9		- Salaries and Employee Benefits	696.5	756.1	(59.6)	
239.9		- Other Expenditures	226.5	381.2	(154.7)	3
267,518.8	(b)	University Operating Grants	267,393.8	261,332.3	6,061.5	4
1,154.4	(c)	Post-Secondary Strategic Initiatives Fund	1,154.4	500.0	654.4	5
72,059.1	(d)	College Grants	72,059.1	91,856.9	(19,797.8)	6
	(e)	College Expansion Initiative				
197.4		- Salaries and Employee Benefits	209.6	208.3	1.3	
48.2		- Other Expenditures	74.3	42.6	31.7	7
26,290.0		- College Expansion Initiative Grants	25,860.0	22,000.0	3,860.0	8
6,327.0	(f)	Access Program	6,327.0	5,978.5	348.5	9
2,909.0	(g)	Advanced Education and Training Assistance	2,909.0	2,809.8	99.2	
	(h)	Stevenson Aviation Centre				
1,495.2		- Salaries and Employee Benefits	1,287.7	1,297.9	(10.2)	
(1,495.2)		- Less: Recoverable from Red River College	(1,287.7)	(1,297.9)	10.2	
377,327.7		Total 44-2	376,910.2	385,865.7	(8,955.5)	

Manitoba Advanced Education and Training

Expenditure Summary

For the fiscal year ended March 31, 2005, with comparative figures for the previous fiscal year ($000s)

Estimate 2004/05		Appropriation	Actual 2004/05	Actual 2003/04	Increase (Decrease)	Explanation Number
	44-3	Manitoba Student Aid				
3,280.1	(a)	- Salaries and Employee Benefits	3,634.4	3,480.5	153.9	
1,090.7	(b)	- Other Expenditures	1,485.8	1,756.7	(270.9)	10
3,392.5	(c)	- Loans and Bursaries	3,224.0	2,707.6	516.4	11
6,260.0	(d)	- Manitoba Bursary Fund	6,118.3	6,116.8	1.5	
5,000.0	(e)	- Manitoba Scholarship and Bursary Initiative	4,628.0	4,574.7	53.3	
11,000.0	(f)	- Canada Millenium Scholarship Fund	11,000.0	11,000.0	0.0	
2,100.2	(g)	- Canada Study Grants	2,202.7	2,181.3	21.4	
12,954.5	(h)	- Tuition Rebate Grants	12,852.5	12,277.2	575.3	12
2,891.3	(i)	- Medical Student/Resident Financial Assistance	2,641.3	2,766.3	(125.0)	
4,781.0	(j)	- Loan Portfolio Administration	1,959.0	3,397.9	(1,438.9)	13
1,388.6	(k)	- Interest Relief and Debt Reduction	579.3	662.8	(83.5)	
(2,891.3)	(l)	- Less: Recoverable from Health	(2,641.3)	(2,766.3)	125.0	
51,247.6		Total 44-3	47,684.0	48,155.5	(471.5)	

Manitoba Advanced Education and Training

Expenditure Summary

For the fiscal year ended March 31, 2005, with comparative figures for the previous fiscal year ($000s)

Estimate 2004/05		Appropriation	Actual 2004/05	Actual 2003/04	Increase (Decrease)	Explanation Number
	44-4	Training and Continuing Education				
	(a)	Division Administration				
453.6		- Salaries and Employee Benefits	456.0	448.3	7.7	
153.2		- Other Expenditures	120.0	151.3	(31.3)	14
	(b)	Policy and Planning Branch				
471.0		- Salaries and Employee Benefits	625.5	579.5	46.0	
135.7		- Other Expenditures	179.3	187.6	(8.3)	
	(c)	Adult Learning and Literacy				
677.7		- Salaries and Employee Benefits	689.5	617.2	72.3	
87.9		- Other Expenditures	92.1	89.5	2.6	
13,670.8		- Adult Learning Centres	13,896.0	13,698.0	198.0	
1,459.6		- Other Grants	1,426.7	1,389.0	37.7	
	(d)	Hydro Northern Training Initiative				
230.9		- Salaries and Employee Benefits	231.8	324.4	(92.6)	15
54.0		- Other Expenditures	123.5	81.8	41.7	16
1,250.0		- Training Support	654.0	947.0	(293.0)	17
(125.0)		- Less: Recoverable from Aboriginal and Northern Affairs	(125.0)	0.0	(125.0)	
	(e)	Industry Training Partnerships				
380.4		- Salaries and Employee Benefits	526.4	477.5	48.9	
112.4		- Other Expenditures	172.7	128.2	44.5	18
1,045.0		- Training Support	1,341.6	1,094.6	247.0	19

Manitoba Advanced Education and Training

Expenditure Summary

For the fiscal year ended March 31, 2005, with comparative figures for the previous fiscal year ($000s)

Estimate 2004/05		Appropriation	Actual 2004/05	Actual 2003/04	Increase (Decrease)	Explanation Number
	44-4	Training and Continuing Education (cont'd)				
	(f)	Apprenticeship				
2,843.2		- Salaries and Employee Benefits	2,968.3	2,886.5	81.8	
1,183.7		- Other Expenditures	1,282.3	1,151.3	131.0	20
2,592.6		- Training Support	1,660.4	2,211.9	(551.5)	21
	(g)	Employment and Training Services				
4,702.9		- Salaries and Employee Benefits	4,379.2	4,189.7	189.5	
2,513.8		- Other Expenditures	2,272.6	1,974.2	298.4	22
5,534.5		- Training Support	5,693.0	5,167.4	525.6	23
(300.0)		- Less: Recoverable from Family Services and Housing	(129.0)	(119.2)	(9.8)	
	(h)	Canada-Manitoba Labour Market Development Agreement				
5,914.5		- Salaries and Employee Benefits	5,977.6	5,977.4	0.2	
935.7		- Other Expenditures	962.6	990.4	(27.8)	
47,891.0		- Training Support	43,624.8	47,720.4	(4,095.6)	24
93,869.1		Total 44-4	89,101.9	92,363.9	(3,262.0)	

Manitoba Advanced Education and Training

Expenditure Summary

For the fiscal year ended March 31, 2005, with comparative figures for the previous fiscal year ($000s)

Estimate 2004/05		Appropriation	Actual 2004/05	Actual 2003/04	Increase (Decrease)	Explanation Number
	44-5	Capital Grants				
14,475.0	(a)	Universities	20,475.0	14,975.0	5,500.0	25
4,074.5	(b)	Colleges	12,611.2	2,245.6	10,365.6	26
18,549.5		Total 44-5	33,086.2	17,220.6	15,865.6	

Manitoba Advanced Education and Training

Expenditure Summary

For the fiscal year ended March 31, 2005, with comparative figures for the previous fiscal year ($000s)

Estimate 2004/05		Appropriation	Actual 2004/05	Actual 2003/04	Increase (Decrease)	Explanation Number
	44-6	Costs Related to Capital Assets				
	(a)	Desktop services				
70.0		- Amortization Expense - Transition	69.9	70.0	(0.1)	
117.1		- Enterprise Software Licenses	117.1	117.0	0.1	
703.7	(b)	Amortization Expense	581.4	597.1	(15.7)	
391.3	(c)	Interest Expense	278.0	285.1	(7.1)	
1,282.1		Total 44-6	1,046.4	1,069.2	(22.8)	
542,993.0		**Total - Advanced Education and Training**	548,544.2	545,287.6	3,256.6	

Explanation Number:

1. Increased expenditure is mainly due to the creation of a Deputy Minister position in 2004/05.

2. Increased expenditure is mainly due to operating costs associated with the creation of a Deputy Minister position and Ministerial travel costs for which recovery from the federal government was not received until 2005/06.

3. Decreased expenditure is due to the completion on the University College of the North Implementation in June 2004.

4. Increased expenditures are due to a 1.8% increase in University Operating Grants in 2004/05, University College of the North increase, and the final Rural Physician Resource Plan increase.

5. Increased expenditure is due to new university programs approved in 2004/05.

6. Decreased expenditure is related to a change in the application of an accounting standard in 2004/05 affecting the Red River College Princess Street loan from the Province in that the full principal value of debentures issued during a fiscal year is to be expensed in that fiscal year.

7. Increased expenditure is mainly related to the Technical Vocational Initiative in 2004/05.

8. Increased expenditure is due to a 19.5% grant increase for the College Expansion Initiative in 2004/05.

9. Increased expenditures are related to a 2.3% increase in Access Grants, Winnipeg Education Centre Social Work expansion, and a new Access Program (Aboriginal Teacher Education Program).

10. Decreased expenditure is mainly due to a lower Manitoba Learning Tax Credit in 2004/05.

11. Increased expenditures are mainly due to a new Post Graduate Scholarship Program introduced in 2004/05; increase in total number of Manitoba Study Assistance awards issued in 2004/05; and increased number of Access Bursaries as well as an increase in the average award amount.

12. Increased expenditure is due to increased claims from the post-secondary institutions as a result of a 4.7% enrolment increase in 2004/05.

13. Decreased expenditures are mainly due to lower interest subsidy costs as a result of a decline in the average lending rate; interest savings from a decrease in the loan awards/balances; a decrease in the Provision for Loss due to a decrease in loans issued; and a decrease in the outstanding loan balances at financial institutions.

14. Decreased expenditure is mainly due to ACRS (Accommodation Cost Recovery System) costs for International Education being paid by the Department of Intergovernmental Affairs and Trade in 2004/05.

15. Decreased expenditures are mainly due to the reassignment of one position to 44-4(a)-1 (Division Administration) in 2004/05 and one position being double-filled for the full year in 2003/04 compared to only four months in 2004/05.

16. Increased expenditure is mainly due to development of the Initiative's database to support operations.

17. Decreased expenditure is due to increased federal funding and delayed training plan implementation by the communities.

18. Increased expenditures are mainly due to increased ACRS costs as a result of a departmental reorganization and space reallocation in 2004/05; and replacement of obsolete furniture and equipment.

19. Increased expenditures are mainly due to increased project activities consistent with the Department's Strategic Plan: Prior Learning Assessment and Recognition Initiatives; Essential Skills development and direct delivery training; and higher holdback payments in 2004/05.

20. Increased expenditure is mainly due to the Technical Vocational Initiative, which began in 2004/05.

21. Decreased expenditures are related to a grant payment made to Assiniboine Community College in 2003/04 for realignment of welding training from University College of the North and plumbing from Red River College; a grant paid in 2003/04 for the Skills Canada National Competition; a decrease in block release and living support payments due to increased contribution from 44-4(h)-3 (Canada-Manitoba Labour Market Development Agreement); a decrease in demand for Crane Operator training; and delays in scheduling community-based training. These amounts are partly offset by increased Pork Technician training and higher professional services for the Sheet Metal Impact Study, Essential Skills, and United Food and Commercial Workers Union.

22. Increased expenditures are mainly due to renovation costs for the Selkirk and Flin Flon offices; higher ACRS costs; increased costs for Desktop, Wide Area Network, and Information Technology leasing costs; increased transportation costs associated with Job Vacancy Management activity; computer furniture and software upgrades; and the 2004/05 Oracle software maintenance agreement.

23. Increased expenditures are mainly due to increased numbers of clients accessing funding for Skills Development programming due to the increase in tuition costs; increased programming costs and number of clients funded under the Taking Charge! Program; and increased operational costs for the Community Partnerships program; partly offset by decreased activities in the New Careers Program compared to 2003/04 and other miscellaneous variances.

24. Decreased expenditures are due to the deferral of various industry expansion projects to 2005/06; no activity for Canada West Foods in 2004/05; deferral of Standard Aero project activities to 2005/06; programming slippage from the Older Worker's Pilot Project Initiative; transfer of Prior Learning Assessment and Recognition activities and funding to the Council on Post-Secondary Education; reduced tuition and living support costs as a result of reduced number of courses scheduled and individuals attending apprenticeship training; reduced activity in the Wage Subsidy program; reduction in number of contracts approved for the Self-Employment Assistance program; delays in clients submitting claims for the Employment Partnerships program and the Employment Assistance Services program; and a branch encumbrance for the Hydro Northern Training Initiative activities expended in 44-4(g)-3 (Employment and Training Services - Training Support).

25. Increased expenditure is related to increased contribution to the University of Manitoba Capital Upgrade and Replacement Initiative, partly offset by a reduction in funding for universities Major Capital.

26. Increased expenditures are due to the Red River College Princess Street loan from the Province being converted to a grant and the University College of the North's mould remediation at the Thompson campus in 2004/05.

Manitoba Advanced Education and Training

Revenue Summary by Source

For the fiscal year ended March 31, 2005, with comparative figures for the previous fiscal year ($000s)

Actual 2003/04	Actual 2004/05	Increase (Decrease)	Source	Actual 2004/05	Estimate 2004/05	Variance	Expl. No.
			TAXATION				
0.0	0.0	0.0	Subtotal	0.0	0.0	0.0	
			OTHER REVENUE				
328.8	385.0	56.2	Fees	385.0	322.5	62.5	1
174.7	316.2	141.5	Sundry	316.2	1,102.0	(785.8)	2
503.5	701.2	197.7	Subtotal	701.2	1,424.5	(723.3)	
			GOVERNMENT OF CANADA				
11,129.2	11,130.0	0.8	Canada Millennium Scholarship Awards	11,130.0	11,131.0	(1.0)	
470.0	470.0	0.0	Canada Student Loan Act Service Fee	470.0	470.0	0.0	
2,181.3	2,202.7	21.4	Canada Study Grants	2,202.7	2,100.2	102.5	
266.4	214.7	(51.7)	Labour Market Agreement for Persons with Disabilities	214.7	189.1	25.6	3
54,408.7	53,969.3	(439.4)	Labour Market Development Agreement	53,969.3	53,943.0	26.3	
136.4	168.4	32.0	Older Workers Pilot Projects	168.4	0.0	168.4	4
68,592.0	68,155.1	(436.9)	Subtotal	68,155.1	67,833.3	321.8	
69,095.5	68,856.3	(239.2)	**Total – Advanced Education and Training**	68,856.3	69,257.8	(401.5)	

Explanation Number:

1. **Fees**: $ 56.2 over 2003/04 Actual
$ 62.5 over 2004/05 Estimate

Increase relates to an increase in certification without examination and trades qualification assessments as a result of the Steamfitter/Pipefitter trade becoming compulsory; general increase in registrations; and an increase in clients challenging certification.

2. **Sundry**: $ 141.5 over 2003/04 Actual
$ 785.8 under 2004/05 Estimate

Decrease from the 2004/05 estimate relates to a delay in the start up of Job Vacancy Management Services for the Manitoba Hydro Initiative.

Increase from the 2003/04 actual mainly relates to Interest Revenue on Class B Manitoba Student Loans due to an increase in actual loan balances in repayment and other miscellaneous variances, partly offset by a decrease in the average lending rate.

3. **Labour Market Agreement for Persons with Disabilities**: $ 51.7 under 2003/04 Actual

Decrease results from changes in the distribution of federal revenue.

4. **Older Worker's Pilot Projects**: $ 32.0 over 2003/04 Actual
$ 168.4 over 2004/05 Estimate

Increase from the 2004/05 estimate is due to the renewal of funding for the Older Workers Pilot Project Initiative.

Increase from the 2003/04 actual is related to more projects being delivered in 2004/05.

Manitoba Advanced Education and Training
Five Year Expenditure and Staffing Summary by Main Appropriation
For the fiscal years ended March 31, 2001 to March 31, 2005

Main Appropriation	2000/01		2001/02		2002/03		2003/04		2004/05	
	FTE	$000	FTE	$000	FTE	$000	FTE	$000	FTE	$000
44-1 Administration and Finance		356.3	5.00	561.5	5.00	565.4	5.00	612.7	5.00	715.5
44-2 Support for Universities and Colleges	33.50	318,861.6	35.50	336,095.6	35.50	347,088.7	35.50	385,865.7	34.50	376,910.2
44-3 Manitoba Student Aid	48.50	52,521.2	56.00	56,146.3	68.25	44,801.2	72.25	48,155.5	68.25	47,684.0
44-4 Training and Continuing Education	265.00	88,620.0	279.00	89,504.3	281.00	85,978.4	281.00	92,363.9	277.50	89,101.9
Sub-total	347.00	460,359.1	375.50	482,307.7	389.75	478,433.7	393.75	526,997.8	385.25	514,411.6
44-5 Capital Grants		42,685.6		15,720.6		15,220.6		17,220.6		33,086.2
44-6 Costs Related to Capital Assets		1,150.6		1,123.8		1,548.5		1,069.2		1,046.4
Total - Advanced Education and Training	**347.00**	**504,195.3**	**375.50**	**499,152.1**	**389.75**	**495,202.8**	**393.75**	**545,287.6**	**385.25**	**548,544.2**

* Historical actual expenditures have been adjusted to reflect program transfers between departments, to facilitate year over year comparison.

Appendices

Table 1
Student Aid Program Awards
August 1, 2004 to July 31, 2005

Total Award Amounts

Institution	No. of Students with Processed Applications*	No. of Students Receiving Awards*	CSL	MSL	MSA	PWPA	AB	SML	CSG	MSRFAP	Total	CMSB	MB	Total CMSB/MB
University of Manitoba	4,708	3,686	15,637,274	8,253,483	61,561	77,000	1,132,237	1,360	875,547	2,310,000	28,348,462	4,604,681	1,576,079	6,180,760
Collège de Saint-Boniface	144	109	430,426	207,560		3,200			25,900		667,086	99,096	50,349	149,445
Red River College	1,726	1,208	4,452,895	2,231,824	9,610	25,600	509,643		344,846		7,574,418	985,138	709,750	1,694,888
University of Winnipeg	1,501	1,114	4,253,852	2,191,528	2,341	19,800	261,271		323,713		7,052,505	1,015,924	491,396	1,507,320
Assiniboine Community College	376	258	927,941	507,715		10,600			61,376		1,507,632	134,328	177,095	311,423
Brandon University	770	647	2,691,145	1,418,183	1,712	24,800	127,797		129,118		4,392,755	864,853	215,035	1,079,888
University College of the North	141	92	382,293	182,223		9,200	66,003		35,075		674,794	117,271	51,235	168,506
Other Manitoba Public Institutions	279	192	694,108	401,250		1,800			36,231		1,133,389	90,921	175,596	266,517
Other In-Province	1,535	1,155	4,931,101	2,866,862	20,079	31,800			290,642		8,140,484	482,014	1,667,880	2,149,894
Canada	1,483	1,209	6,116,792	3,537,025	72,451	14,400			117,098	310,000	10,167,766	2,118,470	993,240	3,111,710
Elsewhere	294	259	1,564,379	943,842	47,976	200			26,586	40,000	2,622,983		84,690	84,690
Total	12,957	9,929	42,082,206	22,741,495	215,730	218,400	2,096,951	1,360	2,266,132	2,660,000	72,282,274	10,512,696	6,192,345	16,705,041

Number of Students Receiving Awards

Institution	CSL	MSL	MSA	PWPA	AB	SML	CSG	MSRFAP	CMSB	MB
University of Manitoba	3,652	2,998	51	385	147	1	460		1,283	565
Collège de Saint-Boniface	109	86	0	16	0	0	12		28	21
Red River College	1,177	890	7	128	59	0	195		275	238
University of Winnipeg	1,097	900	4	99	21	0	161		303	184
Assiniboine Community College	252	218	0	53	0	0	41		44	61
Brandon University	642	536	3	124	12	0	83		265	78
University College of the North	87	68	0	46	8	0	24		32	18
Other Manitoba Public Institutions	188	172	0	9	0	0	22		25	54
Other In-Province	1,142	967	20	159	0	0	190		130	432
Canada	1,208	1,089	57	72	0	0	58		549	291
Elsewhere	258	244	32	1	0	0	10		0	20
Total	9,812	8,170	174	1,092	247	1	1,256	0	2,934	1,962

* Numbers do not include MSRFAP students

CSL - Canada Student Loans (full and part time) - up to $165/week

MSL - Manitoba Student Loans - up to $110/week

MSA - Manitoba Study Assistance - non-repayable, up to $40/week after CSL and MSL

PWPA - Prince of Wales and Princess Anne Awards - non-repayable, $200 for Aboriginal students with at least $1 assessed need

AB - Access Bursary - non-repayable, for students in the ACCESS program, replaces MSL

SML - Special Manitoba Loan - repayable assistance granted in lieu of MSA by the Appeal Committee

CSG - Canada Study Grants (full and part time) - non-repayable federal grants

MSRFAP - Medical Student/Resident Financial Assistance Program - conditional grants of $15,000 and $20,000 for medical students and residents, recoverable from the Department of Health

CMSB - Canadian Millennium Scholarship Bursary - used to remit loans, $1000 to $4500

MB - Manitoba Bursary - used to remit loans, $100 to $5,720

Enseignement postsecondaire et
Formation professionelle

Rapport annuel
2004-2005

Manitoba

BUREAU DU MINISTRE
ENSEIGNEMENT POSTSECONDAIRE ET FORMATION PROFESSIONELLE

Bureau 156
Palais législatif
Winnipeg. (Manitoba) R3C 0V8
CANADA

Monsieur John Harvard
Lieutenant-gouverneur du Manitoba
Palais législatif, bureau 235
Winnipeg (Manitoba) R3C 0V8

Monsieur le Lieutenant-gouverneur,

J'ai le privilège de vous présenter le rapport annuel du ministère de l'Énseignement postsecondaire et de la Formation professionnelle du Manitoba pour l'exercice clôturé le 31 mars 2005.

Veuillez recevoir, Monsieur le Lieutenant-gouverneur, mes respectueuses salutations.

La ministre,

Diane McGifford

Manitoba

Sous-ministre de l'Enseignement postsecondaire et de la Formation professionnelle

Bureau 162
Palais législatif
Winnipeg (Manitoba) R3C 0V8
CANADA

Madame Diane McGifford
Ministre de l'Enseignement postsecondaire et de la Formation professionnelle
Palais législatif, pièce 162
Winnipeg (Manitoba) R3C 0V8

Madame la ministre,

J'ai le privilège de vous présenter le rapport annuel du ministère de l'Enseignement postsecondaire et de la Formation professionnelle pour l'année financière allant du 1er avril 2004 au 31 mars 2005.

Au cours de la dernière année, le ministère a poursuivi plusieurs initiatives visant à rendre les études postsecondaires plus accessibles et abordables. L'Initiative de formation professionnelle en hydroélectricité dans le Nord et le Projet d'apprentissage à l'intention des Autochtones proposent des programmes communautaires permettant aux étudiants de poursuivre leur éducation ou leur formation près de chez eux. L'établissement du Collège universitaire du Nord donne accès à l'enseignement postsecondaire dans cette région. Les travaux qui se poursuivent dans le cadre de ces initiatives consolident nos partenariats avec les communautés des Premières nations et améliorent les résultats des Autochtones manitobains sur le plan de la formation et de l'emploi. Ces initiatives nous rapprochent aussi des buts de la stratégie provinciale de développement du Nord, qui sont d'améliorer le bien-être économique et social dans le nord du Manitoba.

Plus de 11 millions de dollars ont été versés en bourses d'études postsecondaires et plus de 2,3 millions de dollars en bourses d'accès. En 2004-2005, on a annoncé la création de bourses servant à financer les études de cycles supérieurs basées sur la recherche, qui permettront d'attirer et de retenir les meilleurs étudiants de la province et d'ailleurs.

Dans le cadre de ses efforts visant à consolider et à améliorer son continuum d'apprentissage intégré, le ministère a augmenté la capacité de ses services d'évaluation et de reconnaissance des acquis dans les centres d'apprentissage pour adultes, les centres d'emploi et les établissements d'enseignement postsecondaires. Les activités de la Direction préconisaient aussi l'utilisation des compétences fondamentales. Ces stratégies contribuent grandement à lever les obstacles et à ouvrir des possibilités aux adultes.

Je tiens finalement à souligner l'engagement et le dévouement du personnel du ministère, qui propose des solutions novatrices aux difficultés qui se présentent et qui nous aide à maintenir la grande qualité et la flexibilité du système d'éducation et de formation pour l'ensemble des Manitobains.

C'est avec respect que je vous soumets ce document.

Le sous-ministre par intérim,

Dwight Botting

Table des matières

TITRE **PAGE**

Préface
- Structure du rapport ... 1
- Mandat ... 1
- Mission ... 2
- Responsabilités ... 2
- Aperçu des programmes et des services ... 3
- Organigramme ... 7

PARTIE A – DÉPENSES DE FONCTIONNEMENT

Administration et finances
- Traitement de la ministre ... 11
- Cabinet de la ministre et bureau de la sous-ministre ... 11
- Administration et finances ... 12

Soutien aux collèges et aux universités
- Conseil de l'enseignement postsecondaire ... 13
- Subventions de fonctionnement aux universités ... 14
- Fonds des initiatives stratégiques en éducation postsecondaire ... 14
- Subventions aux collèges ... 14
- Initiative d'expansion des collèges ... 14
- Programmes Accès ... 15
- Aide à l'enseignement postsecondaire et à la formation professionnelle ... 15
- Centre Stevenson de formation technique en aéronautique ... 16

Direction de l'aide aux étudiants du Manitoba ... 17

Formation professionnelle et éducation permanente
- Administration divisionnaire ... 24
- Administration financière et développement ... 24
- Politique et planification ... 25
- Apprentissage et alphabétisation des adultes ... 29
- Institut de formation professionnelle en hydroélectricité dans le Nord ... 32
- Partenariats favorisant la formation professionnelle dans l'industrie ... 33
- Apprentissage ... 38
- Services de l'emploi et de la formation professionnelle ... 51
- Entente Canada-Manitoba sur le développement du marché du travail ... 55

Subventions en capital ... 59

Amortissement et autres coûts liés aux immobilisations ... 61

PARTIE B – IMMOBILISATIONS
Immobilisations 65

Renseignements financiers
État de rapprochement 69
Sommaire des dépenses 70
Sommaire des recettes 80
Sommaire des dépenses et de l'effectif des cinq dernières années 82

Annexes

Table 1
Bourses du Programme d'aide aux étudiants 85

Préface

Structure du rapport

La structure du rapport annuel correspond à celle des postes budgétaires du ministère, telle qu'établie dans le Budget principal des dépenses du gouvernement du Manitoba pour l'année financière terminée le 31 mars 2005. Le rapport donne des renseignements sur les budgets principaux et les postes secondaires, en regard des objectifs du ministère et des résultats r als obtenus. On y trouve aussi des renseignements sur les rendements financiers, une explication des écarts entre les dépenses et les recettes et un tableau où figurent les dépenses et les effectifs rajustés pour les cinq dernières années.

Mandat

Enseignement postsecondaire et Formation professionnelle Manitoba s'est vu confier par le gouvernement la responsabilité d'établir les priorités et de répartir les fonds consentis pour les établissements postsecondaires et les programmes de formation et de perfectionnement professionnel de la province.

Le ministère travaille en collaboration avec les divisions scolaires, les collèges, un collège universitaire, les universités, les autres gouvernements provinciaux et territoriaux, le gouvernement fédéral et d'autres organismes publics et privés et organismes de formation, afin de maintenir un système d'éducation et de formation de qualité supérieure qui répond aux besoins des Manitobains.

Une partie du mandat du ministère se rapporte à des questions relatives au marché du travail comme les prestations d'emploi, les mesures de soutien à l'emploi et le Système national des services d'emploi au Manitoba, qui découlent de l'Entente Canada-Manitoba sur le développement du marché du travail.

En plus d'établir les grands objectifs en matière d'éducation et de formation professionnelle, le ministère est responsable de l'ensemble des lois et règlements régissant le domaine.

Le ministère a aussi la charge d'établir les politiques sur les questions administratives liées à l'éducation et à la formation professionnelle, tel qu'il est prévu dans les lois suivantes de la Codification permanente des lois du Manitoba :

Loi sur les centres d'apprentissage pour adultes
Loi sur l'apprentissage et la qualification professionnelle
Loi sur l'Université de Brandon
Loi sur les collèges
Loi sur le Conseil de l'enseignement postsecondaire
Loi sur l'administration scolaire
(alinéa 3(1)(h) (en ce qui touche l'enseignement postsecondaire et la formation professionnelle)
Loi sur le ministère du Travail et de l'Immigration
(en ce qui touche certains programmes de formation professionnelle)
Loi sur l'aide aux étudiants
Loi sur le Collège universitaire du Nord
Loi sur l'Université du Manitoba
Loi sur l'Université de Winnipeg
Loi sur les écoles professionnelles privées

Mission

La mission du ministère est de donner accès à des programmes d'éducation et de formation professionnelle de grande qualité, abordables, utilisables et adaptés aux besoins. Une population générale instruite et une population active qualifiée et adaptable constituent les atouts les plus précieux d'une société tournée vers le savoir. Tout citoyen devrait avoir la possibilité de s'épanouir et de contribuer à la vie économique, sociale et culturelle du Manitoba dans un contexte global.

Pour accomplir sa mission, Enseignement postsecondaire et Formation professionnelle Manitoba a décidé de se concentrer sur les cinq objectifs principaux suivants :

- améliorer les taux de réussite dans tous les programmes et établissements;
- diversifier davantage la clientèle visée;
- mieux intégrer et soutenir le perfectionnement des connaissances et des compétences tout en tenant compte des priorités économiques et sociales;
- faire en sorte que les établissements et la collectivité soient plus en mesure de soutenir l'apprentissage;
- établir des partenariats intra et intersectoriels.

En remplissant sa mission, le ministère tient compte des principes suivants :

- Excellence
- Équité
- Ouverture
- Souplesse
- Liberté de choix et responsabilité individuelle
- Pertinence
- Intégration
- Imputabilité

Responsabilités

La principale responsabilité d'Enseignement postsecondaire et Formation professionnelle Manitoba est d'améliorer l'apprentissage au niveau postsecondaire, ainsi que la formation professionnelle. Pour ce faire, le ministère cherche à améliorer le rendement de l'apprenant, à délimiter les rôles et les responsabilités au sein du système d'éducation et de formation professionnelle, et à faciliter l'acquisition et le partage des connaissances nouvelles.

Les responsabilités générales de la ministre sont les suivantes :

- établir une orientation stratégique aux fins de perfectionnement de l'enseignement postsecondaire et des compétences, ainsi que des structures législatives et de réglementation;
- établir des priorités et accorder des fonds pour les établissements postsecondaires, le perfectionnement des compétences et les projets de formation;
- prendre les devants et travailler en collaboration avec les organismes et les établissements d'enseignement et de formation à la réforme de l'éducation;
- adopter une orientation en matière de perfectionnement de la main-d'œuvre, en collaboration avec les secteurs commercial et industriel manitobains et les autres ministères provinciaux concernés;
- collaborer avec les divisions scolaires, les collèges, un collège universitaire, les universités et d'autres établissements d'enseignement et de formation professionnelle pour que tous les Manitobains aient accès à une éducation et à une formation professionnelle de qualité;
- représenter la Province aux négociations avec d'autres gouvernements, dont le gouvernement fédéral, et participer à des réunions sur le financement de l'éducation et de la formation regroupant divers organismes publics et privés.

Aperçu des programmes et des services

Pour l'année financière terminée le 31 mars 2005, le budget des programmes et des services du ministère était réparti en six postes principaux : Administration et finances; Soutien aux collèges et aux universités; Aide aux étudiants du Manitoba; Formation professionnelle et éducation permanente; Subventions en capital; et Amortissement et autres coûts liés aux immobilisations.

L'engagement du Manitoba envers l'éducation et la formation professionnelle englobe le financement de deux collèges communautaires, de l'École technique et professionnelle, d'un collège universitaire, de trois universités et du Collège universitaire de Saint-Boniface, ainsi que la mise en œuvre de projets de formation et de perfectionnement professionnel.

I Initiatives générales

En 2004-2005, le ministère a poursuivi ses efforts visant à rendre les études postsecondaires plus accessibles et abordables. L'approche communautaire touchant la prestation des programmes, qui vise à augmenter les chances de succès de l'apprenant et la poursuite des études, favorise l'accessibilité. La formation en apprentissage à l'échelle communautaire permet aux apprentis membres des Premières nations et métis des régions rurales et du Nord de suivre la partie théorique de leur apprentissage chez eux ou à proximité. En 2004-2005, 45 apprentis ont ainsi suivi cinq modules de la formation en apprentissage du métier de menuisier dans quatre communautés (Lake Manitoba, Chemawawin, Pinaymootang et TataskwayakIn). En janvier 2004, on a créé le comité consultatif sur les programmes d'apprentissage autochtones dans le but de promouvoir les possibilités de formation et d'emploi dans des métiers spécialisés pour les Autochtones.

La *Loi sur le Collège universitaire du Nord* est entrée en vigueur le 1er juillet 2004. Le modèle de gouvernance final se compose d'un conseil d'apprentissage et d'un conseil d'administration tels que définis dans la législation, ainsi que d'un conseil des sages qui aura un rôle consultatif. L'établissement du Collège universitaire du Nord a rendu l'enseignement postsecondaire plus accessible et viable en desservant les habitants du Nord plus près de chez eux.

En plus de maintenir les frais de scolarité dans les universités à un niveau peu élevé, le ministère s'est démarqué en établissant le premier programme de bourses provinciales servant à financer les études de cycles supérieurs basés sur la recherche, qui permettront d'attirer et de retenir les meilleurs étudiants du Manitoba et d'ailleurs. De plus, le programme Campus Manitoba propose plus de 50 cours dans 16 centres d'apprentissage, permettant ainsi aux Manitobains des régions rurales de suivre des cours universitaires et collégiaux sans avoir à quitter leur localité.

Mise en œuvre en avril 2004, l'Initiative en matière d'enseignement technique et professionnel est un projet réparti sur trois ans mené conjointement avec Éducation, Citoyenneté et Jeunesse Manitoba, dont le but est de revitaliser la formation technique et professionnelle au Manitoba, puis de répondre à la pénurie croissante de main-d'œuvre spécialisée. L'Initiative a permis de lancer des activités qui répondent à chacune des priorités d'action établies, de verser en tout 700,0 $ à 17 écoles du Manitoba et de créer plusieurs comités qui fournissent des conseils et des recommandations au sujet des activités en matière d'enseignement technique et professionnel.

Le ministère poursuit son travail visant à assurer la coordination des projets de développement durable et des projets liés au changement climatique ainsi que leur intégration à toutes les activités ministérielles. Un coordonnateur du développement durable chapeaute ces projets et en assure la coordination pour le ministère.

Tout au long de l'année, le ministère a participé à de nombreux projets de développement durable et projets liés au changement climatique à l'échelle du gouvernement. Il a notamment appuyé les travaux du groupe chargé de l'approvisionnement en développement durable et du conseil de l'approvisionnement; siégé au sein du groupe de travail sur les indicateurs de durabilité; appuyé le comité consultatif du Fonds des innovations de développement durable et le comité consultatif sur

les changements climatiques, notamment en évaluant les projets aux fins d'approbation d'une aide financière; et appuyé le groupe de travail sur le changement climatique.

II Enseignement postsecondaire

Comme le prouve la création du ministère de l'Enseignement postsecondaire et de la Formation professionnelle, le gouvernement du Manitoba considère ce domaine comme hautement prioritaire.

En 2004-2005, les universités et le Collège universitaire comptaient 29 460 étudiants à plein temps et 23 186 étudiants à temps partiel.

En 2004-2005, le nombre d'étudiants à plein temps inscrits dans les collèges communautaires était estimé à 13 303. Celui des étudiants à temps partiel était estimé à 6 947.

Le rapport annuel de 2004-2005 du Conseil de l'enseignement postsecondaire fournit de plus amples renseignements concernant l'enseignement postsecondaire.

III Aide aux étudiants du Manitoba

La Direction de l'aide aux étudiants fournit une aide financière supplémentaire aux étudiants dont la situation financière limite leurs choix en matière d'éducation et qui ne pourraient autrement obtenir un diplôme d'études postsecondaires. En 2004-2005, environ 43,6 millions de dollars ont été consacrés au Programme d'aide aux étudiants, dont 3,3 millions de dollars en prêts et bourses, 5,0 millions de dollars au projet de bourses d'études et d'entretien, 2,1 millions de dollars en subventions canadiennes pour études, 6,3 millions de dollars au Fonds de bourses du Manitoba, 11,0 millions de dollars au Fonds canadien des bourses d'études du millénaire, 13,0 millions de dollars en subventions de remise sur les frais de scolarité et 2,9 millions de dollars au Programme d'aide financière aux étudiants et aux résidents en médecine, dont les coûts sont récupérés du ministère de la Santé. En 2004-2005, on aura procédé au traitement d'environ 14 700 demandes d'aide financière.

La Direction de l'aide aux étudiants administre aussi la *Loi sur les établissements d'enseignement professionnel privés*.

La Direction assure aussi la gestion du portefeuille de prêts étudiants du Manitoba, ce qui comprend le versement et la collecte de prêts directement financés; l'administration de tous les comptes de placement, de crédit, de passif et d'actif avec le ministère des Finances; l'administration de la marge de crédit et des comptes de débours et de remboursement avec le Credit Union Central of Manitoba; l'administration de programmes de gestion de la dette comme les programmes d'allégement des intérêts et de réduction des dettes; et la gestion du portefeuille de prêts consentis avant le 1er août 2004 (dont l'administration de la bonification d'intérêts, de la provision pour pertes et du paiement des primes de risque). En 2004-2005, environ 6,2 millions de dollars étaient alloués à ce programme, soit 4,8 millions de dollars à titre de provision pour pertes, bonification d'intérêts et prime de risque auprès des banques nationales, et 1,4 million de dollars pour l'allègement des intérêts et des plains de désendettement.

IV Perfectionnement des compétences et services d'emploi

La Division de la formation professionnelle et de l'éducation permanente met en oeuvre et administre des activités donnant l'occasion aux gens d'acquérir les compétences, les connaissances et l'expérience qui sont requises pour répondre aux exigences actuelles et nouvelles du marché du travail et soutenir le développement économique et social du Manitoba.

La Division collabore avec les dispensateurs de la formation et ses partenaires financiers afin :

- de donner accès à un continuum de possibilités d'apprentissage et de perfectionnement professionnel favorisant l'emploi et l'éducation permanente;
- de permettre aux citoyens de trouver et de maintenir un emploi;
- d'aider les entreprises et les industries à rendre les ressources humaines productives et concurrentielles;
- d'établir une main-d'œuvre représentative de la population.

Ces buts sont atteints à l'intérieur de la Division de la formation professionnelle et de l'éducation permanente, par les directions suivantes : Apprentissage et alphabétisation des adultes; Initiative de formation professionnelle en hydroélectricité dans le Nord; Partenariats favorisant la formation professionnelle dans l'industrie; Apprentissage; et Services de l'emploi et de la formation professionnelle (SEFP).

Les SEFP ont donné accès à des services par l'entremise d'un réseau provincial regroupant 16 centres de services de l'emploi et de la formation professionnelle. Les SEFP gèrent les fonds accordés en vertu de l'Entente Canada-Manitoba sur le développement du marché du travail. En 2004-2005, 9 705 prestataires d'assurance-emploi (AE) ont obtenu une aide au retour au travail, ce qui a permis d'économiser 36 millions de dollars au compte d'AE en prestations non versées.

V Développement durable

Pour assurer la pérennité du développement économique et social du Manitoba, ses citoyens doivent être très instruits et bien formés et avoir un emploi. Le ministère continue de voir à ce que les jeunes et les adultes aient accès à des possibilités d'emploi et d'apprentissage continu. Un des objectifs du ministère est d'aider les Manitobains à se préparer à occuper un emploi, à l'obtenir et à le garder en leur fournissant des services directement ou en partenariat avec des groupes communautaires, l'industrie et les employeurs. Il contribue ainsi au développement durable en fournissant un continuum de programmes et de services d'enseignement, de formation et d'emploi qui tiennent compte des priorités sociales et économiques de la Province. Conformément à l'engagement du ministère en matière de développement durable, des partenariats avec l'industrie, les entreprises, les syndicats et le gouvernement sont encouragés afin de réduire le dédoublement des activités et des coûts et d'encourager la planification conjointe, le partage d'information et la prise de décisions. Les efforts se poursuivront afin que le personnel connaisse mieux les principes et les lignes directrices du développement durable et la façon de les intégrer et de les renforcer à l'intérieur des programmes et des services du ministère.

Un coordonnateur du développement durable assure la direction et la coordination des initiatives de développement durable. Un des buts du ministère est de promouvoir continuellement les principes et les lignes directrices du développement durable dans le cadre des activités du ministère, de façon à ce qu'ils finissent par faire partie intégrante de ces activités.

Le ministère tient compte du développement durable dans ses procédures de gestion, notamment dans ses processus de décision, de planification, de budgétisation et d'approvisionnement, et essaie d'incorporer les principes du développement durable dans ses politiques et ses programmes.

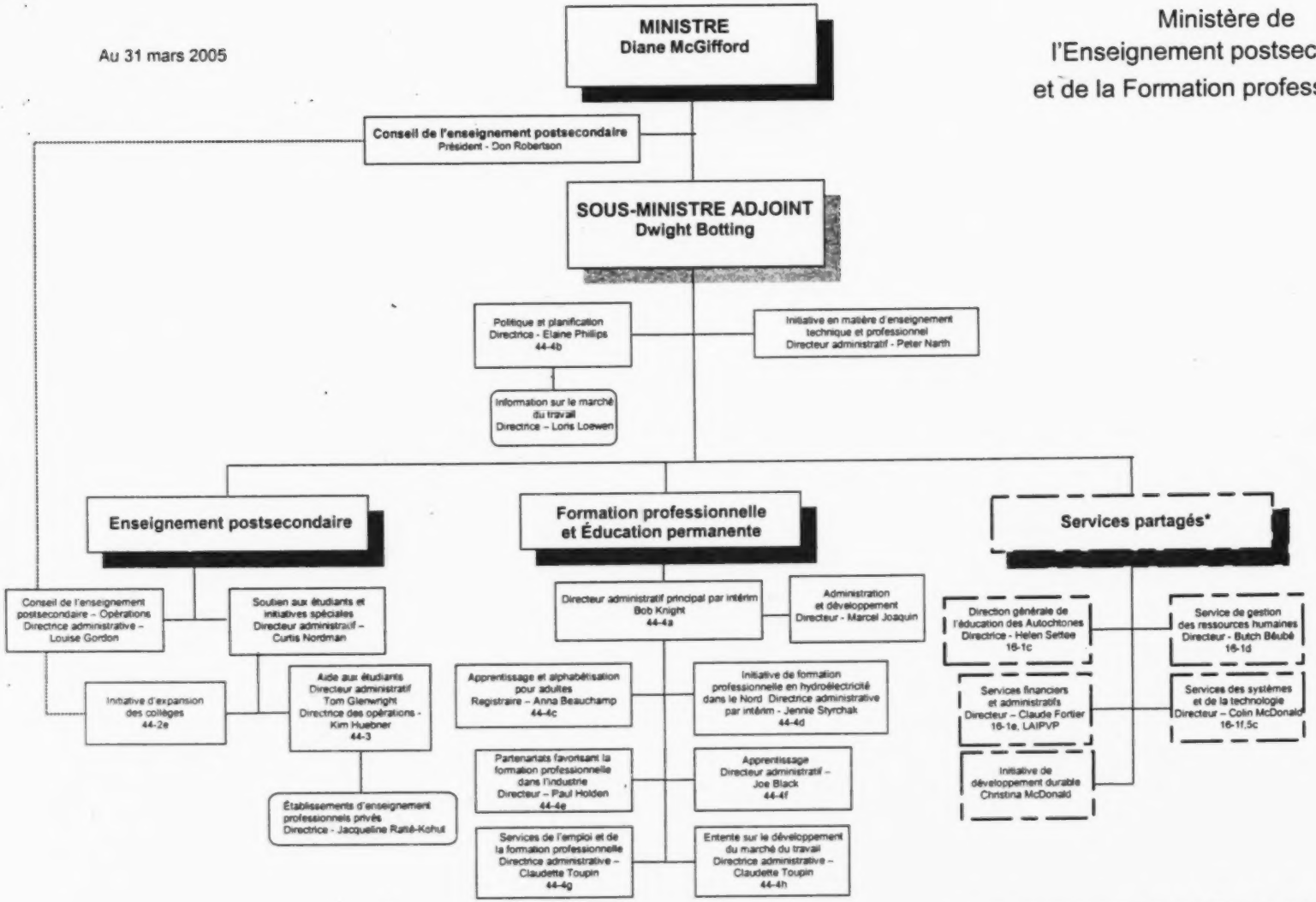
Le ministère a participé ou apporté son soutien à divers projets de développement durable et projets liés au changement climatique à l'échelle du gouvernement, comme le Défi transport à Winnipeg. Le personnel du ministère a participé activement à la mise en œuvre de la *Loi sur le développement durable* ainsi qu'à de nombreux projets à l'échelle du gouvernement. Il a notamment appuyé les travaux du groupe de travail/comité de mise en œuvre chargé de l'approvisionnement en développement durable et du conseil de l'approvisionnement, en plus de siéger au sein du comité d'orientation de la mise en œuvre du développement durable; du groupe de travail sur les indicateurs de durabilité; du groupe de travail sur le code de pratique; du groupe de travail sur les directives en matière de gestion financière; du groupe de travail sur la réglementation et les lignes directrices; et du groupe de travail sur l'éducation et la communication (coprésidé par deux membres

du personnel). Le personnel a également prêté son appui au comité consultatif du Fonds des innovations de développement durable et au comité consultatif sur les changements climatiques, notamment en évaluant les projets aux fins d'approbation d'une aide financière.

Toutes les directions du ministère ont élaboré et mis en œuvre des plans d'action de l'approvisionnement en développement durable, qui proposaient des activités qui ont permis une réduction de la production de déchets solides et de l'émission de combustible fossile, une plus grande participation des Autochtones à la production de biens et services, et une augmentation du nombre d'activités de formation et de sensibilisation au développement durable à l'intention du personnel du ministère. Les activités propres à chaque division et direction sont décrites dans les rubriques les concernant. Le ministère a mené ses activités de réduction des déchets en collaboration avec le service de flux des déchets.

Au 31 mars 2005

Ministère de l'Enseignement postsecondaire et de la Formation professionnelle



* Fournit des services au ministère de l'Éducation, de la Citoyenneté et de la Jeunesse ainsi qu'au ministère de l'Enseignement postsecondaire et de la Formation professionnelle

PARTIE A – DÉPENSES DE FONCTIONNEMENT

Administration et finances

La Division de l'administration et des finances représente la haute direction et elle est responsable de la planification et de la gestion de la politique et des programmes du ministère. Le soutien administratif est fourni par Éducation, Citoyenneté et Jeunesse dans les domaines des ressources humaines, des services financiers et administratifs, des systèmes et de la technologie ainsi que des initiatives touchant l'éducation et la formation professionnelle des Autochtones.

Cabinet de la ministre et bureau de la sous-ministre

Ce poste secondaire prévoit une rémunération supplémentaire à laquelle ont droit les personnes nommées au Conseil exécutif.

Le cabinet de la ministre et le bureau de la sous-ministre prennent les décisions nécessaires pour permettre aux systèmes d'éducation du Manitoba d'offrir de manière équitable des programmes d'éducation et de formation professionnelle de qualité supérieure, ainsi que des services de soutien. Ils prennent également les décisions administratives nécessaires pour que les ministères assurent une coordination efficace et une utilisation judicieuse des ressources humaines et financières.

1 (a) Traitement de la ministre

Dépenses par poste secondaire (en milliers de dollars)	Dépenses réelles 2004-2005 $	Dépenses prévues 2004-2005 ETP	Dépenses prévues 2004-2005 $	Écart positif (négatif) $	Note expl.
Salaires et avantages sociaux	28,9	1,00	29,4	(0,5)	
Total, poste secondaire	**28,9**	**1,00**	**29,4**	**(0,5)**	

1 (b) Cabinet de la ministre et bureau de la sous-ministre

Dépenses par poste secondaire (en milliers de dollars)	Dépenses réelles 2004-2005 $	Dépenses prévues 2004-2005 ETP	Dépenses prévues 2004-2005 $	Écart positif (négatif) $	Note expl.
Salaires et avantages sociaux	273,4	4,00	289,6	(16,2)	
Autres dépenses	88,2		73,0	15,2	
Total, poste secondaire	**361,6**	**4,00**	**362,6**	**(1,0)**	

1. *Le dépassement des crédits est dû principalement à la création d'un poste de sous-ministre.*

Administration et finances

Le soutien administratif est fourni par Éducation, Citoyenneté et Jeunesse dans les domaines des ressources humaines, des services financiers et administratifs, des systèmes et de la technologie ainsi que des initiatives touchant l'éducation et la formation professionnelle des Autochtones.

1 (c) Administration et finances

Dépenses par poste secondaire (en milliers de dollars)	Dépenses réelles 2004-2005 $	Dépenses prévues 2004-2005 ETP	Dépenses prévues 2004-2005 $	Écart positif (négatif) $	Note expl.
Salaires et avantages sociaux	257,8		257,8	0.0	
Autres dépenses	67,2		67,2	0,0	
Total, autres dépenses	**325,0**	**0,00**	**325,0**	**0,0**	

Soutien aux collèges et aux universités

Conseil de l'enseignement postsecondaire

Le Conseil de l'enseignement postsecondaire autorise les nouveaux programmes et accorde des ressources financières aux universités et aux collèges communautaires publics du Manitoba. Il assure également la coordination des programmes d'enseignement postsecondaire et l'élaboration de la politique dans le système. Tous les détails relatifs aux activités du Conseil sont mentionnés dans son rapport annuel.

Tel que prévu dans la législation, le mandat du Conseil de l'enseignement postsecondaire est le suivant : attribuer des ressources financières aux universités et collèges communautaires publics ainsi qu'aux collèges religieux privés de la province; planifier et coordonner le développement d'un système d'enseignement postsecondaire favorisant l'excellence et l'accessibilité dans le domaine de l'enseignement; coordonner et intégrer les services et les installations; favoriser la responsabilité financière.

En 2004-2005, le Conseil a versé 292,5 millions de dollars de subventions à l'Université du Manitoba, à l'Université de Winnipeg, à l'Université de Brandon, au Collège universitaire de Saint-Boniface et au Collège universitaire du Nord, dont 16,7 millions de dollars à titre de subventions en capital. De plus, il a accordé 4,6 millions de dollars de subventions à la Canadian Mennonite University, au Providence College and Seminary, au William and Catherine Booth College et au Steinbach Bible College pour venir en aide à 1 628 étudiants équivalents temps plein admissibles.

En 2004-2005, le Conseil a versé 61,1 millions de dollars de subventions au Red River College, au collège communautaire Assiniboine et à l'École technique et professionnelle, dont 1,8 million de dollars à titre de subventions en capital. De plus, il a accordé 0,6 million de dollars au Winnipeg Technical College.

En plus des subventions de fonctionnement et des subventions en capital, le Conseil a alloué 0,5 million de dollars de son enveloppe budgétaire consacrée à la restructuration du système pour stimuler le changement et récompenser les projets innovateurs, et 0,7 million de dollars de son enveloppe consacrée aux programmes stratégiques pour financer de nouveaux programmes. En 2004-2005, le Conseil a alloué 6,3 millions de dollars aux programmes Accès afin de soutenir les programmes.

Un des membres du secrétariat du Conseil est coprésident du groupe de travail sur les directives et les règlements en matière de développement durable. Le Conseil soutient aussi des activités favorisant le développement durable comme l'achat de papier, de cartouches de toner et d'autres fournitures recyclées, la photocopie recto-verso, le recyclage des rebuts de papier et les téléconférences.

2 (a) Conseil de l'enseignement postsecondaire

Dépenses par poste secondaire (en milliers de dollars)	Dépenses réelles 2004-2005 $	Dépenses prévues 2004-2005 ETP	Dépenses prévues 2004-2005 $	Écart positif (négatif) $	Note expl.
Salaires et avantages sociaux	696,5	10,00	583,9	112,6	1
Autres dépenses	226,5		239,9	(13,4)	
Total, poste secondaire	**923,0**	**10,00**	**823,8**	**99,2**	

1. *Le dépassement des crédits est dû principalement au paiement des salaires de l'équipe chargée de la mise sur pied du Collège universitaire du Nord, pour laquelle des fonds étaient prévus provenant du poste 44-2(b) (Subventions de fonctionnement aux universités).*

2 (b) Subventions de fonctionnement aux universités

Dépenses par poste secondaire (en milliers de dollars)	Dépenses réelles 2004-2005 $	Dépenses prévues 2004-2005 ETP	Dépenses prévues 2004-2005 $	Écart positif (négatif) $	Note expl.
Subventions	267 393,8		267 518,8	(125,0)	
Total, poste secondaire	**267 393,8**	**0,00**	**267 518,8**	**(125,0)**	

2 (c) Fonds des initiatives stratégiques en éducation postsecondaire

Dépenses par poste secondaire (en milliers de dollars)	Dépenses réelles 2004-2005 $	Dépenses prévues 2004-2005 ETP	Dépenses prévues 2004-2005 $	Écart positif (négatif) $	Note expl.
Subventions	1 154,4		1 154,4	0,0	
Total, poste secondaire	**1 154,4**	**0,00**	**1 154,4**	**0,0**	

2 (d) Subventions aux collèges

Dépenses par poste secondaire (en milliers de dollars)	Dépenses réelles 2004-2005 $	Dépenses prévues 2004-2005 ETP	Dépenses prévues 2004-2005 $	Écart positif (négatif) $	Note expl.
Subventions	72 059,1		72 059,1	0,0	
Total, poste secondaire	**72 059,1**	**0,00**	**72 059,1**	**0,0**	

Initiative d'expansion des collèges

L'Initiative d'expansion des collèges (IEC) appuie le développement des collèges communautaires du Manitoba en collaborant avec les quatre collèges publics et avec le Conseil de l'enseignement postsecondaire.

Les investissements de l'IEC visent principalement les nouveaux programmes d'enseignement, bien que des projets d'infrastructure stratégique aient eu droit aussi à des contributions importantes. L'IEC présente les propositions d'expansion au Conseil de l'enseignement postsecondaire, au nom des collèges. Le Conseil a le pouvoir d'autoriser le financement de toutes les activités d'expansion.

En 2004-2005, l'IEC a permis d'investir 4,3 millions de dollars dans le réseau des collèges. Cet investissement a eu pour résultat la création de nouveaux programmes et de programmes élargis qui répondent aux besoins du marché du travail. L'IEC établit l'orientation des nouveaux investissements en fonction des objectifs suivants : répondre aux besoins du marché du travail; prêter attention aux besoins des groupes sous-représentés; augmenter la participation des jeunes; améliorer les résultats des étudiants; encourager l'innovation au sein du système collégial; et favoriser les programmes en milieu de travail.

2 (e) Initiative d'expansion des collèges

Dépenses par poste secondaire (en milliers de dollars)	Dépenses réelles 2004-2005 $	Dépenses prévues 2004-2005 ETP	Dépenses prévues 2004-2005 $	Écart positif (négatif) $	Note expl.
Salaires et avantages sociaux	209,6	3,00	197,4	12,2	
Autres dépenses	74,3		48,2	26,1	1
Subventions de l'IEC	25 860,0		26 290,0	(430,0)	
Total, poste secondaire	**26 143,9**	**3,00**	**26 535,6**	**(391,7)**	

1. *Le dépassement des crédits est dû principalement aux coûts associés à l'Initiative d'enseignement technique et professionnel, pour lesquels des fonds étaient prévus provenant du poste 44-2(e)-3 (Subventions de l'Initiative d'expansion des collèges).*

Programmes Accès

Les programmes Accès proposent des possibilités de formation postsecondaire aux Manitobains qui appartiennent à des groupes sous-représentés. Ils facilitent ainsi l'accès de ces personnes aux établissements publics de niveau postsecondaire et améliorent leurs chances de réussir.

La fonction principale du Conseil de l'enseignement postsecondaire à cet égard consiste à assurer la coordination et le soutien administratif des programmes et services offerts par l'Université du Manitoba, l'Université de Brandon, l'Université de Winnipeg, le Red River College et le Keewatin Community College. L'aide financière fournie à certains des étudiants inscrits à ces programmes est administrée par la Direction de l'aide aux étudiants du Manitoba.

Les programmes Accès ont permis de verser une aide financière à cinq établissements postsecondaires pour des programmes spécialisés à l'intention de personnes qui se sont heurtées à des obstacles pour accéder à l'éducation postsecondaire. En avril 2005, les inscriptions de l'année 2004-2005 s'élevaient à 1 064. Les responsables s'attendent à ce que 88,2% des finissants trouvent un emploi ou poursuivent leur formation et à ce que 100 % des finissants qui occupent un emploi travaillent dans leur domaine d'études. Les particuliers issus de groupes sous-représentés qui ont participé à des activités facilitant l'accès comprenaient des Autochtones, des personnes ayant une déficience physique ou visuelle, des femmes, des chefs de famille monoparentale et des immigrants.

2 (f) Programmes Accès

Dépenses par poste secondaire (en milliers de dollars)	Dépenses réelles 2004-2005 $	Dépenses prévues 2004-2005 ETP	Dépenses prévues 2004-2005 $	Écart positif (négatif) $	Note expl.
Subventions	6 327,0		6 327,0	0,0	
Total, poste secondaire	**6 327,0**	**0,00**	**6 327,0**	**0,0**	

Aide à l'enseignement postsecondaire et à la formation professionnelle

Le Conseil de l'enseignement postsecondaire accorde des subventions dans le cadre des Accords de formation interprovinciaux. Cette aide financière permet aux étudiants du Manitoba de suivre une

formation pour des professions en demande qui ne se donne pas au Manitoba. À l'heure actuelle, les programmes subventionnés comprennent le programme de médecine vétérinaire de l'Université de la Saskatchewan et le programme d'optométrie de l'Université de Waterloo.

2 (g) Aide à l'enseignement postsecondaire et à la formation professionnelle

Dépenses par poste secondaire (en milliers de dollars)	Dépenses réelles 2004-2005 $	Dépenses prévues 2004-2005 ETP	Dépenses prévues 2004-2005 $	Écart positif (négatif) $	Note expl.
Subventions	2 909,0		2 909,0	0,0	
Total, poste secondaire	**2 909,0**	**0,00**	**2 909,0**	**0,0**	

Centre Stevenson de formation technique en aéronautique

Le Centre Stevenson de formation technique en aéronautique offre des programmes de formation en aéronautique et en aérospatiale reconnus à l'échelle nationale, afin de répondre aux besoins du marché en matière de compétences professionnelles et de main-d'œuvre. Des fonctionnaires du ministère prêtent leur concours au Red River College pour gérer le fonctionnement du Centre et la prestation des cours.

2 (h) Centre Stevenson de formation technique en aéronautique

Dépenses par poste secondaire (en milliers de dollars)	Dépenses réelles 2004-2005 $	Dépenses prévues 2004-2005 ETP	Dépenses prévues 2004-2005 $	Écart positif (négatif) $	Note Expl.
Salaires et avantages sociaux	1 287,7	21,50	1 495,2	(207,5)	
Somme récupérable du Red River College	(1 287,7)		(1 495,2)	207,5	
Total, poste secondaire	**0,0**	**21,50**	**0,0**	**0,0**	

Direction de l'aide aux étudiants

La Direction de l'aide aux étudiants du Manitoba a pour rôle de fournir, dans le cadre du Programme canadien de prêts aux étudiants (PCPE) et du Programme d'aide aux étudiants du Manitoba (PAEM), une aide financière aux étudiants de niveau postsecondaire dont la situation financière nuit à la poursuite des études de leur choix. L'ancien Bureau de prêts étudiants du Manitoba a été intégré à la Direction de l'aide aux étudiants et est devenu la Section des prêts étudiants, permettant ainsi d'offrir un guichet unique de service aux étudiants et d'améliorer l'efficience administrative.

La Direction tient compte des besoins des étudiants et son programme est conçu pour augmenter et non pas remplacer les ressources qui sont à leur disposition. On estime que le coût des études postsecondaires doit être assumé en premier lieu par les étudiants et leur famille immédiate. L'aide accordée est fondée sur une évaluation des besoins financiers, qui établit une comparaison entre les frais d'études admissibles de l'étudiant et les ressources dont il dispose.

Proclamée en 2001, la *Loi sur l'aide aux étudiants* établit officiellement le Programme de bourses d'études du Manitoba, cherche à augmenter le degré d'imputabilité afférent au Programme d'aide aux étudiants et valorise les principes clés d'accessibilité et d'abordabilité de l'enseignement postsecondaire pour les étudiants du Manitoba.

Les étudiants peuvent obtenir jusqu'à 275 $ par semaine en vertu d'une entente de partage des coûts conclue entre les gouvernements fédéral et provincial, dans une proportion de 60-40. Le montant maximal accordé en vertu du Programme canadien de prêts aux étudiants (PCPE) est de 165 $ par semaine d'études, et le montant maximal accordé en vertu du programme de prêts étudiants du gouvernement du Manitoba (PEGM) est de 110 $ par semaine d'études. Les étudiants dont les besoins dépassent la somme de ces deux montants peuvent être admissibles à une aide financière non remboursable d'un montant maximal de 40 $ par semaine, en vertu du Programme manitobain d'aide financière aux études. Au total, les étudiants admissibles peuvent recevoir jusqu'à 315 $ par semaine d'études. Une seule évaluation des besoins financiers permet de déterminer les montants accordés en vertu du PCPE et du PEGM. Les étudiants savent ainsi quelle sera leur situation financière.

La Direction administre également les Bourses canadiennes du millénaire qui sont accordées aux étudiants manitobains de niveau postsecondaire au nom de la Fondation canadienne des bourses du millénaire (FCBM). Le gouvernement fédéral a créé la FCBM en 1998, en réponse à l'augmentation de l'endettement étudiant et du nombre de prêts impayés. La part de ce fonds de 2,5 milliards de dollars qui revient au Manitoba est calculée en fonction de sa population et s'établit à 10,6 millions de dollars par année pour les prochaines années. L'aide financière ainsi accordée est versée aux bénéficiaires du PAEM dont les besoins sont les plus grands à l'issue de l'évaluation, qui ont terminé avec succès au moins une année d'études postsecondaires et qui suivent un programme de premier cycle au Canada. Pour l'année d'études 2004-2005, environ 2,900 étudiants manitobains ont reçu une bourse dont le montant variait de 1 000 à 4 500 $ par personne. Ces bourses ont servi à réduire les dettes des étudiants.

Le Programme de bourses d'études du Manitoba a pour but de rendre les études postsecondaires plus abordables pour les étudiants de la province. Les bourses aideront tous les étudiants qui poursuivent des études au Canada, notamment ceux qui sont inscrits en première année et ceux qui sont inscrits à des programmes d'études supérieures, car ils ne sont pas admissibles aux bourses de la FCBM. En 2004-2005, le Programme disposait d'un budget de 6,3 millions de dollars. Pour 2004-2005, on prévoit qu'environ 1 800 étudiants bénéficieront d'une telle bourse, d'une valeur moyenne de 3 500 $. Ensemble, les Bourses canadiennes du millénaire et les bourses du Manitoba ont permis de limiter l'endettement des étudiants à environ 6 000 $ par année pour l'année d'études 2004-2005.

La Direction administre des programmes d'assistance spéciale, comme les bourses d'accès et la bourse Prince de Galles et Princesse Anne à l'intention des Autochtones. À la suite des travaux de la Commission d'enquête sur l'administration de la justice et les Autochtones – Initiative de protection de l'enfance, le nombre de bourses d'accès a augmenté à 267, permettant ainsi à 25 nouveaux étudiants de suivre le programme de service social du Winnipeg Education Centre. La Direction administre aussi les programmes de Subventions canadiennes pour études; ainsi, les étudiants handicapés peuvent recevoir jusqu'à 8 000 $ pour payer les services et le matériel qui sont nécessaires à la poursuite de leurs études (les étudiants handicapés ayant des besoins élevés ont droit à 2 000 $ d'aide supplémentaire), les femmes peuvent bénéficier d'un maximum de 3 000 $ si elles sont inscrites à un programme non traditionnel de 3e cycle et les étudiants à temps partiel dans le besoin peuvent recevoir jusqu'à 1 200 $ s'ils ne peuvent étudier à temps plein. Une subvention fédérale permet en outre aux étudiants ayant des personnes à charge de percevoir jusqu'à 60 $ par semaine d'études.

La Direction accorde des subventions de remise sur les frais de scolarité des universités et des collèges publics aux établissements qui ont diminué leurs frais de scolarité de 10 % par rapport à 1999-2000. Elle accorde aussi des subventions totalisant 5 millions de dollars dans le cadre du Projet de bourses d'études et d'entretien du Manitoba (PBEEM) et qui correspondent aux dons des particuliers versés aux établissements d'enseignement postsecondaire publics à titre de bourses d'études et d'entretien.

En 2004-2005, la Direction a annoncé la création de bourses servant à financer les études de cycles supérieurs basées sur la recherche, qui permettront d'attirer et de retenir les meilleurs étudiants de la province et d'ailleurs. Ce financement permet aux étudiants du doctorat de recevoir 7 500 $ par année pendant quatre ans (ce qui vient compléter le financement actuellement offert par l'Université du Manitoba, qui s'élève à 16 000 $ par année) et aux étudiants inscrits à un programme de maîtrise de recevoir 15 000 $ par année pendant deux ans.

La Direction de l'aide aux étudiants a amorcé la première année d'un second projet triennal de bourses d'études pour les Autochtones. Ces bourses sont financées par le PBEEM en partenariat avec le Conseil manitobain des entreprises (CME) et les gouvernements du Canada et du Manitoba. En vertu de ce projet, le CME recueille jusqu'à 150 000 $ par année en dons auprès de ses membres et les gouvernements fédéral et provincial versent un montant correspondant, ce qui fait 450 000 $ en tout. Pendant l'année scolaire 2004-2005, 120 étudiants autochtones inscrits à l'un des sept établissements d'enseignement postsecondaire publics ont reçu des bourses totalisant 312 000 $. L'objet de ce partenariat est d'augmenter la participation des Autochtones à l'éducation postsecondaire ainsi que leurs possibilités d'emploi.

Par ailleurs, la Direction administre les subventions destinées à venir en aide à l'organisme Aboriginal Languages of Manitoba Inc. et au Churchill Northern Studies Centre.

La Direction administre le volet Aide à l'éducation du Programme d'aide financière aux étudiants et aux résidents en médecine au nom du ministère de la Santé. Ce volet du programme prévoit une aide financière sous forme de subvention conditionnelle aux étudiants et aux résidents qui étudient la médecine au Manitoba ainsi qu'aux étudiants manitobains qui entreprennent des études en médecine en français à l'Université d'Ottawa. Les diplômés en médecine de l'Université du Manitoba qui entreprennent des études supérieures en médecine autorisées dans d'autres universités canadiennes et américaines sont également admissibles. Une fois leur formation terminée, les médecins qui ont participé au Programme s'engagent à travailler au Manitoba pendant une période d'un an pour chaque subvention qu'ils reçoivent, ou remboursent l'argent reçu avec les intérêts.

Des bourses de 15 000 $ sont accordées aux étudiants en médecine de premier cycle inscrits en troisième et quatrième années et des bourses de 20 000 $ sont accordées aux résidents en médecine qui font leur dernière année en médecine généraliste. Les résidents d'autres établissements autorisés sont admissibles à une bourse de 20 000 $ pour chacune des deux

années. En 2004-2005, 139 étudiants ont obtenu des bourses conditionnelles d'une valeur totale de 2 535 000 $.

La Direction de l'aide aux étudiants, en collaboration avec la division Ici Jeunesse du ministère de l'Éducation, de la Citoyenneté et de la Jeunesse, administre le programme de bourse Transition jeunesse : du travail aux études postsecondaires. En 2004-2005, 11 étudiants ont ainsi acquis une expérience de travail et obtenu une bourse de 3 000 $ pour poursuivre leurs études postsecondaires.

L'agrément se réfère au processus en vertu duquel les établissements obtiennent une reconnaissance qui permet aux étudiants qui y sont inscrits de présenter des demandes de prêts étudiants auprès du gouvernement. En janvier 2002, la Direction a entrepris la mise en œuvre de la politique en matière d'agrément approuvée par le Cabinet. En 2004-2005, les gouvernements des provinces et territoires, ainsi que le gouvernement fédéral, ont lancé le Cadre d'agrément des politiques pancanadien. Cette stratégie nationale vise à protéger davantage l'étudiant consommateur, à améliorer les taux de remboursement des prêts étudiants et à aider les étudiants à faire des choix éclairés en matière d'enseignement postsecondaire. Comme les prêts étudiants se font avec l'argent des contribuables, les établissements sont dorénavant tenus responsables de l'administration de ces fonds et de l'amélioration du taux de réussite de leurs étudiants après examen des taux d'obtention de diplôme et des taux d'emploi. En 2004-2005, la Direction a ainsi accrédité 70 établissements au Manitoba et environ 800 établissements du reste du monde.

La Direction possède un site Web interactif qui permet aux étudiants de faire des demandes en ligne 24 heures par jour, 7 jours par semaine. Le système interactif MaDemande (Ma demande d'aide aux étudiants en ligne) fait appel à la technologie de pointe pour déterminer l'information nécessaire et pour aider les étudiants à remplir la demande en ligne. Quelques minutes après avoir rempli cette demande, les étudiants reçoivent une estimation de l'aide financière qui peut leur être attribuée. Ils peuvent également recevoir un avis officiel leur indiquant le montant approximatif de l'aide financière qu'ils recevront en vertu du PCPE et du PEGM. En 2004-2005, environ 70 % des demandes ont été faites au moyen d'Internet. MaDemande favorise aussi le développement durable en diminuant le temps consacré au traitement des documents imprimés. Les perfectionnements apportés à MaDemande en 2004-2005 comprennent la capacité, pour l'étudiant, de déterminer le solde de son compte du Programme de prêts étudiants, de savoir s'il reste de l'information à entrer avant le traitement de sa demande et de mettre son dossier à jour en ajoutant l'information demandée.

Pour l'année scolaire 2004-2005, la Direction a traité 13 343 demandes de prêts en vertu du PCPE et du PEGM, 402 demandes en vertu du Programme manitobain d'aide financière aux études et 251 demandes de Prêts canadiens aux étudiants (études à temps partiel). Quelque 42 000 demandes de renseignements et d'aide ont été réglées au téléphone. De plus, des services ont été fournis en personne à 15 000 autres demandeurs et futurs demandeurs. On a fait passer des entrevues aux étudiants ayant des besoins financiers élevés ou spéciaux et procédé, dans certains cas, au traitement des demandes en accordant la priorité aux étudiants connaissant de graves difficultés financières. Le comité d'appel a examiné 450 appels.

Les conseillers d'orientation de la Direction de l'aide aux étudiants consultent individuellement les étudiants à risque, cherchent à promouvoir la connaissance du programme, contribuent à réduire les taux de carence des paiements et assurent la liaison avec les établissements d'enseignement postsecondaire du Manitoba. L'agent de liaison autochtone établit et maintient des liens avec les intervenants autochtones, augmente la participation des Autochtones à l'éducation postsecondaire et assure la liaison avec les responsables des programmes Accès.

Avant août 2001, le financement et l'administration des prêts étudiants au Manitoba relevaient des institutions financières dans le cadre d'ententes de partage des risques ou de garantie. Sur le plan national, le financement des prêts étudiants a changé en août 2000 quand le gouvernement fédéral s'est mis à financer directement le Programme canadien de prêts aux étudiants. À partir d'août 2001, le Manitoba a commencé à financer directement le programme de prêts étudiants du

gouvernement du Manitoba et a mis sur pied le Bureau de prêts étudiants du Manitoba pour administrer le portefeuille de prêts. En décembre 2003, le Bureau a été incorporé à la Direction de l'aide aux étudiants. La Section des prêts étudiants, qui relève de la Direction, assure maintenant la gestion du portefeuille de prêts.

La Section des prêts étudiants assure la gestion du portefeuille de prêts étudiants du Manitoba, qui comprend le versement et la collecte de prêts directement financés et l'administration de tous les comptes de placement, de crédit, de passif et d'actif avec le ministère des Finances. Elle assure aussi l'administration de la marge de crédit et des comptes de débours et de remboursement avec le Credit Union Central of Manitoba (CUCM). La Direction de l'aide aux étudiants a signé un contrat avec le CUCM prévoyant l'utilisation de son système d'administration des prêts afin de faciliter le consentement et la collecte de prêts. La Section des prêts étudiants assure aussi l'administration de programmes de gestion de la dette efficaces (p. ex. : programmes d'allégement des intérêts et de réduction des dettes), qui aident les emprunteurs qui ont de la difficulté à respecter leurs obligations de remboursement tout en minimisant les risques généraux pour le gouvernement et les défauts de paiement de prêt. La Direction de l'aide aux étudiants continue de gérer le portefeuille de prêts du Programme de prêts étudiants du gouvernement du Manitoba consentis avant août 2001 et d'administrer notamment la bonification d'intérêt, la provision pour pertes et le paiement des primes de risque.

Autres responsabilités incombant au Bureau :

- prévoir le versement d'environ 22 millions de dollars annuellement en soutien direct de l'État et en vertu de la *Loi sur l'emprunt* avec le ministère des Finances;
- débourser environ 20 millions de dollars annuellement en prêts pour environ 8 500 étudiants;
- gérer un portefeuille de prêts étudiants existant s'établissant à environ 42 millions de dollars, qui est actuellement détenu par les banques nationales et qui touche environ 15 000 étudiants;
- gérer le nouveau portefeuille de prêts étudiants financé directement par le gouvernement, qui s'établit à environ 37 millions de dollars, un montant qui s'accumule annuellement;
- gérer le risque, la stratégie à adopter en cas de défaut de paiement ainsi que les processus de remboursement et de collecte associés au portefeuille de prêts étudiants;
- gérer les demandes annuelles en vertu du Programme de bourses d'études du Manitoba (budget de 6,3 millions de dollars) et du programme de remise de dettes que sont les Bourses canadiennes du millénaire (budget de 10,6 millions de dollars), qui touchent environ 5 200 étudiants admissibles;
- assurer annuellement, au nom de Santé Manitoba, l'administration des prêts consentis en vertu du Programme d'aide financière aux étudiants et aux résidents en médecine (budget d'environ 2,8 millions de dollars), qui touchent environ 139 étudiants;
- gérer les programmes d'allégement des intérêts et de réduction des dettes pour les étudiants admissibles (en 2004-2005, la Direction a consacré 579,3 $ à ces deux programmes);
- gérer l'administration des nouveaux prêts et des prêts existants, y compris les dépenses annuelles d'environ 4,8 millions de dollars en provisions pour perte, bonification d'intérêt et primes de risque auprès des banques nationales;
- mettre en œuvre les pratiques et les activités de gestion du budget qui conviennent, dont les stratégies d'investissement et d'emprunt;
- établir et maintenir tous les comptes de crédit, de placement, de passif et d'actif avec le ministère des Finances;
- établir et maintenir les comptes de débours et de remboursement avec le Credit Union Central.

La Direction appuie le développement durable en achetant du papier, des cartouches de toner et d'autres fournitures recyclés. Les photocopies recto verso sont également encouragées. En outre, la Direction encourage les étudiants à s'inscrire en ligne en utilisant MaDemande, permettant ainsi de réduire la consommation de papier.

Section de l'administration des établissements d'enseignement professionnel privés

La Section de l'administration des établissements d'enseignement professionnel privés administre la *Loi sur les établissements d'enseignement professionnel privés* et le règlement du Manitoba n° 237/02, pris en application de cette loi. Elle établit aussi l'orientation générale que les responsables des établissements d'enseignement professionnels privés doivent suivre pour se conformer à la Loi et au règlement. En 2004-2005, le Manitoba comptait 38 établissements d'enseignement professionnel privés dûment inscrits, dont 28 proposaient des programmes admissibles au PCPE et au PEGM.

En 2004, 2 847 étudiants étaient inscrits dans des établissements d'enseignement professionnel privés. Le Fonds d'aide à la formation, qui est un fonds commun pouvant servir à aider les étudiants à achever leur formation si un établissement ferme inopinément ses portes, dispose actuellement d'environ 297 000 $ placés en fiducie.

3 Aide aux étudiants

Dépenses par poste secondaire (en milliers de dollars)	Dépenses réelles 2004-2005 $	Dépenses prévues 2004-2005 ETP	Dépenses prévues 2004-2005 $	Écart positif (négatif) $	Note expl.
(a)Salaires et avantages sociaux	3 634,4	68,25	3 280,1	354,3	1
(b)Autres dépenses	1 485,8		1 090,7	395,1	2
(c)Prêts et bourses	3 224,0		3 392,5	(168,5)	
(d)Fonds de bourses du Manitoba	6 118,3		6 260,0	(141,7)	
(e)Initiative de bourses d'études et d'entretien du Manitoba	4 628,0		5 000,0	(372,0)	
(f)Fonds canadien des bourses d'études du millénaire	11 000,0		11 000,0	0,0	
(g)Subventions canadiennes pour études	2 202,7		2 100,2	102,5	
(h)Subventions de remise sur les frais de scolarité	12 852,5		12 954,5	(102,0)	
(i)Programme d'aide financière aux étudiants et résidents en médecine	2 641,3		2 891,3	(250,0)	
(j)Administration du portefeuille de prêts	1 959,0		4 781,0	(2 822,0)	3
(k)Exemption d'intérêts et réduction des dettes	579,3		1 388,6	(809,3)	4
(l)Somme récupérable de Santé	(2 641,3)		(2 891,3)	250,0	
Total, poste secondaire	**47 684,0**	**68,25**	**51 247,6**	**(3 563,6)**	

1. *Le dépassement des crédits est dû principalement à la double dotation de postes aux fins de formation et de perfectionnement.*
2. *Le dépassement des coûts est dû principalement à un redressement comptable lié aux demandes de Crédit d'impôt pour la formation du Manitoba des années antérieures; à des dépenses non prévues liées au projet de refonte des processus administratifs; au nouveau serveur de production requis pour la mise à jour du système auxiliaire rattaché au programme informatique de l'Aide financière aux étudiants et au logiciel utilisé pour appuyer les décisions concernant l'admissibilité à un prêt; et aux rénovations des locaux non prévues apportées à la suite d'un examen interne de la Direction de l'aide aux étudiants et du Bureau de prêts étudiants du Manitoba visant l'amélioration des services de soutien à la clientèle.*
3. *La sous-utilisation des crédits est due principalement à la diminution non prévue des dépenses liées à la provision pour perte résultant d'une réduction des versements sur prêt et du solde des prêts dans les institutions bancaires; à la diminution des subventions pour intérêt à la suite d'une baisse du taux débiteur moyen; à la réduction des frais d'intérêts associée à la baisse du nombre et du solde de prêts; et à la diminution des coûts de la prime de risque en raison du nombre moins élevé de prêts à risque dont le remboursement est sur le point de commencer.*
4. *La sous-utilisation des crédits est due à un nombre moins élevé que prévu de demandes d'exemption d'intérêt ou de réduction de la dette en raison des conditions économiques qui continuent d'être favorables.*

Formation professionnelle et éducation permanente

La Division de la formation professionnelle et de l'éducation permanente propose des programmes visant à créer des possibilités de perfectionnement pour une main-d'œuvre qualifiée et adaptable répondant aux objectifs sociaux et économiques de la province.

La Division s'est engagée à donner accès à tous les Manitobains à des possibilités de perfectionnement professionnel axées sur les besoins du marché du travail; à aider les Manitobains à trouver et à garder un emploi; à travailler avec les entreprises et l'industrie à l'acquisition d'une capacité en ressources humaines à la fois productive et concurrentielle; à offrir des programmes et des services facilitant une transition en douceur et les possibilités d'avancement; à se doter d'une main-d'œuvre à l'image de la population; et à travailler de concert avec d'autres ministères du gouvernement, les intervenants et nos clients.

Les moyens ci-dessous sont employés à cette fin :

- aide et conseils aux nouveaux travailleurs et aux travailleurs d'expérience afin de favoriser l'acquisition de nouvelles compétences et le perfectionnement;
- planification et développement des ressources humaines dans les secteurs industriels clés;
- sensibilisation et leadership dans les nouveaux secteurs de formation professionnelle jugés essentiels à la création d'une main-d'œuvre qualifiée au Manitoba;
- utilisation d'information qui favorise la création de programmes et d'activités relatifs au marché du travail pertinents, et qui aide les particuliers dans leur recherche d'emploi;
- conseils à la ministre au sujet des compétences professionnelles requises sur le marché du travail manitobain;
- efforts conjoints visant à optimiser le perfectionnement professionnel et la participation au marché du travail des Autochtones dans le cadre de grands projets d'infrastructure comme le projet hydroélectrique dans le Nord;
- soutien des activités d'apprentissage dont la formation des apprentis dans les métiers désignés en accord avec les exigences de l'industrie, la création de nouveaux métiers qui répondent aux nouvelles réalités et aptitudes professionnelles recherchées, l'élaboration de règlements, de programmes d'études et d'examens pour les nouveaux métiers d'apprentissage et les métiers existants, y compris les métiers à reconnaissance professionnelle obligatoire, l'administration d'exigences réglementaires d'apprentissage pour des métiers désignés, les conseils aux particuliers sur des questions concernant les métiers ou la reconnaissance professionnelle, et le soutien à une plus grande sécurité d'emploi et mobilité de la main-d'œuvre en accordant des certificats d'ouvriers spécialisés conformes aux normes nationales acceptées et définies par l'industrie;
- soutien à l'entrée sur le marché du travail au moyen de services d'aide à la recherche d'emploi, d'orientation et de placement, et de partenariats avec les secteurs public et privé pour créer des possibilités d'emploi et de formation professionnelle;
- soutien pour tous les niveaux d'alphabétisation de façon à permettre aux Manitobains d'être en mesure de comprendre et d'utiliser la documentation imprimée dans leurs activités quotidiennes au travail, à la maison et dans la collectivité;
- soutien aux activités de développement du marché du travail qui lient les besoins individuels aux possibilités offertes à la population active;
- services d'emploi offerts en priorité aux prestataires d'aide au revenu et d'assurance-emploi, pour qu'ils aient accès à des possibilité d'emploi et de formation professionnelle.

Le bureau du directeur exécutif principal (l'ancien sous-ministre adjoint) supervise la Division en assumant la direction stratégique des priorités et des objectifs du ministère, y compris la coordination et l'intégration de toutes les questions de politique, de contenu et de finances des programmes de formation professionnelle et d'éducation permanente.

Au chapitre des activités reliées aux projets, le bureau fournit de l'information, de la documentation et des services d'administration en plus d'assurer une présence au sein de divers comités et groupes de travail.

Les directions et programmes ci-dessous relèvent du directeur exécutif principal :

- Administration divisionnaire
- Apprentissage et alphabétisation des adultes
- Initiative de formation professionnelle en hydroélectricité dans le Nord
- Partenariats favorisant la formation professionnelle dans l'industrie
- Apprentissage
- Services de l'emploi et de la formation professionnelle (comprend l'Entente Canada-Manitoba sur le développement du marché du travail)

Administration divisionnaire

Le Bureau d'administration divisionnaire assume l'orientation stratégique et le travail de coordination et d'intégration en matière de responsabilité financière, de politique et d'utilisation des ressources financières pour les programmes de la Division de la formation professionnelle et de l'éducation permanente (FPEP).

Ses objectifs sont notamment de fournir un programme centralisé, une orientation administrative et financière et des services de soutien à FPEP conformément aux priorités et aux objectifs du ministère. Le Bureau établit des pratiques de gestion efficaces pour les ressources humaines et financières affectées à FPEP tout en fournissant à la Division des services administratifs et des services financiers spécialisés, y compris des services de coordination et de collaboration dans les domaines suivants : politiques, procédés et méthodes, rapports financiers, établissement et surveillance de normes comptables, évaluation des besoins en ressources et des affectations aux programmes, prévisions de caisse pour les programmes et prévisions budgétaires.

En ce qui concerne les activités reliées aux projets spéciaux de FPEP, le Bureau se charge notamment de ce qui suit : coordonner les documents d'information, procéder à l'analyse financière des documents du Conseil du Trésor, des mouvements de trésorerie et des explications des écarts dans les comptes publics, offrir des services administratifs et des services de consultation, fournir des conseils et de l'information, et assurer des services de coordination et de soutien pour les initiatives et projets spéciaux.

4 (a) Administration divisionnaire

Dépenses par poste secondaire (en milliers de dollars)	Dépenses réelles 2004-2005 $	Dépenses prévues 2004-2005 ETP	$	Écart positif (négatif) $	Note expl.
Salaires et avantages sociaux	456,0	9,00	453,6	2,4	
Autres dépenses	120,0		153,2	(33,2)	1
Total, poste secondaire	**576,0**	**9,00**	**606,8**	**(30,8)**	

1. *La sous-utilisation des crédits est due principalement aux coûts relatifs au système ACRS (Accommodation Cost Recovery System) se rapportant à l'éducation internationale, qui sont payés par le ministère des Affaires intergouvernementales et du Commerce.*

Administration financière et développement

La Section fournit des services administratifs et financiers aux directions associées à FPEP et à la Direction de l'aide aux étudiants du Manitoba dans les domaines suivants : formulation de politiques

financières traitant de sujets complexes, analyse financière, soutien et consultation en matière de systèmes financiers, gestion financière et communication de données, préparation des prévisions budgétaires, rentrées de fonds et initiatives concernant les programmes. Elle offre également des services de soutien dans les domaines suivants : gestion des locaux, coordination du programme de stationnement payé par le gouvernement, traitement des opérations comptables, archivage et gestion des documents, et accès du public à l'information.

La Section de l'administration financière et du développement coordonne et appuie les efforts du ministère favorisant la mise en œuvre de politiques d'approvisionnement en matière de développement durable et une plus grande sensibilisation à cet égard. Un groupe de travail assume la responsabilité des mesures d'approvisionnement en matière de développement durable, de concert avec toutes les directions et divisions du ministère. La Section favorise aussi le développement durable en participant à des activités de recyclage.

Politique et planification

La Direction de la politique et de la planification appuie la Division de la formation professionnelle et de l'éducation permanente (FPEP) dans l'élaboration de ses politiques, de ses processus de planification et de ses activités intergouvernementales au moyen d'une approche générale coordonnée, en fournissant des services d'information et d'analyse, en assurant la liaison interne et avec l'extérieur et en facilitant la communication. La Section de l'information sur le marché du travail relève de la Direction.

Les objectifs de la Direction sont les suivants :

- faciliter la planification stratégique pour l'ensemble du ministère;
- procéder à des analyses du marché du travail afin d'appuyer l'élaboration de programmes et de politiques;
- fournir des services d'analyse de questions liées à l'apprentissage et au marché du travail;
- recueillir et coordonner tel qu'exigé les données qualitatives et quantitatives des différentes directions afin d'appuyer les activités et les comptes rendus du ministère;
- élaborer, coordonner et transmettre de l'information qui appuie la prestation de programmes et d'activités liées à l'éducation et au marché du travail;
- participer, de concert avec les autres gouvernements, à l'examen des questions liées à l'éducation et au marché du travail, notamment en appuyant le Forum des ministres du marché du travail (FMMT) et le Conseil des ministres de l'Éducation (Canada) (CMEC);
- appuyer la mise en œuvre du chapitre de l'Accord sur le commerce extérieur consacré à la mobilité de la main-d'œuvre, au nom du Manitoba.

Section de l'information sur le marché du travail

La Section de l'information sur le marché du travail procède à des analyses du marché du travail afin d'appuyer l'élaboration des programmes et des politiques de la Division. En outre, elle élabore, coordonne et transmet directement aux clients de l'information sur le marché du travail afin de soutenir la prestation de services au sein du ministère.

Parmi les activités menées à bien au cours de l'année, mentionnons la production et la collaboration à la production de documents imprimés et électroniques sur les carrières et le marché du travail comme *Les professions très en demande au Manitoba*, *Emploi-Avenir Manitoba* et *Perspectives manitobaines*; les analyses et exposés relatifs au marché du travail présentés régulièrement à l'interne, notamment l'analyse des résultats de l'Enquête sur la population active qui est publiée tous les mois par Statistique Canada; et un meilleur accès à l'information par l'établissement de partenariats et par le soutien à divers projets tels que la stratégie d'information sur le marché du travail, adoptée conjointement par le Manitoba et Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDCC), le site Web du ministère, le Réseau Info-Emploi Manitoba, Career

Cruising, les présentations aux élèves du secondaire, la participation aux assemblées ordinaires des conseillers en emploi de Winnipeg et la participation aux salons des carrières.

Soutien à l'élaboration de politiques

Les activités menées en 2004-2005 visaient notamment à soutenir l'élaboration de politiques relatives à :

- l'enseignement technique et professionnel au Manitoba;
- l'éducation et la situation de l'emploi des Autochtones;
- la gestion de l'information et du savoir;
  - la collecte et l'utilisation des données
- la participation des nouveaux immigrants sur le marché du travail;
- les pénuries de main-d'œuvre qualifiée et l'évolution du marché du travail.
  - L'analyse du marché du travail au Manitoba permet aux fonctionnaires du ministère affectés aux programmes d'être au fait de l'évolution de la situation. Les renseignements sur les pénuries de main-d'œuvre qualifiée sont transmis à de nombreux planificateurs de programmes gouvernementaux et personnes devant faire un choix de carrière au moyen de mises à jour bisannuelles dans le rapport sur les professions à forte demande. Des notes d'information sur l'état du marché du travail au Manitoba d'après l'Enquête sur la population active de Statistique Canada sont préparées chaque mois.

Soutien à la planification stratégique

Les activités menées en 2004-2005 comprenaient l'appui fourni aux hauts fonctionnaires du ministère afin d'élaborer et de mettre en œuvre :

- un cadre de planification stratégique pour la Division de la formation professionnelle et de l'éducation permanente;
- le plan ministériel de la Division;
- une stratégie du marché du travail pour les immigrants;
- le plan d'action pour l'éducation des Autochtones.

La Section de l'information sur le marché du travail préside un comité interministériel qui échange des données et des renseignements récents ayant trait au marché du travail.

Relations intergouvernementales

- Conseil des ministres de l'Éducation (Canada) (CMEC)
  La Direction continue d'être le principal organisme de liaison provincial auprès du CMEC. La Direction prête main-forte :
  - à bon nombre d'activités pancanadiennes dont l'enseignement virtuel, le projet sur les attentes relatives au secteur postsecondaire, les programmes d'enseignement des langues officielles et l'évaluation du rendement scolaire des étudiants;
  - à un certain nombre de conférences sur l'éducation internationale (dont des sommets importants au cours desquels le Canada était représenté par un ministre ou un sous-ministre);
  - à l'augmentation de la capacité de recherche fondée sur la politique dans les provinces et territoires
  - à la mise en œuvre du plan d'action pour l'éducation des Autochtones du CMEC.

  Le personnel de la Direction prépare les documents d'information appuyant la participation des ministres et des sous-ministres aux réunions semestrielles du CMEC et du Comité consultatif des sous-ministres de l'éducation (CCSME).
- Forum des ministres du marché du travail (FMMT)
  La Direction est le principal organisme de liaison avec le FMMT. La Direction lui prête main-forte :

- en contribuant à la mise en œuvre d'une entente cadre multilatérale sur le marché du travail sous la direction des ministres fédéraux, provinciaux et territoriaux responsables des questions liées au marché du travail;
- en représentant le Manitoba au sein du Groupe de l'information sur le marché du travail et en coprésidant un comité fédéral, provincial et territorial qui s'est donné comme objectif d'augmenter les données disponibles aux fins d'analyse du marché du travail et d'en rehausser la qualité;
- en poursuivant la mise en œuvre du chapitre de l'Accord sur le commerce extérieur consacré à la mobilité de la main-d'œuvre par sa participation aux activités du Groupe coordonnateur de la mobilité de la main-d'œuvre, un groupe de travail fédéral, provincial et territorial chargé de la mise en œuvre du chapitre. Le Manitoba préside un sous-comité qui établira un cadre visant à mesurer l'efficacité de la mise en œuvre. Ce rôle l'amène à échanger avec diverses parties dont des organismes de réglementation, des groupes des métiers et d'autres ministères du gouvernement.

- Conseil de la fédération
  La Direction fournit un appui et des conseils en matière de mobilité de la main-d'œuvre à Industrie, Développement économique et Mines Manitoba, qui est chargé de mettre en œuvre un plan de travail pour le Conseil de la fédération (CF), un comité provincial-territorial regroupant les premiers ministres.
- Comité conjoint d'information sur le marché du travail (avec Ressources humaines et Développement des compétences Canada, région du Manitoba)
  Un des principaux projets de ce comité est la création d'Emploi-avenir Manitoba, un portail d'information sur les carrières au moyen du Web, qui donne des renseignements sur des régions du Manitoba et des industries en particulier.

Analyse et recherche

Voici quelques-unes des activités menées en 2004-2005 :

- Discours du trône et du budget
  - La Direction a fait des analyses des discours du trône et du budget du gouvernement fédéral, en faisant état des effets escomptés sur les programmes et services de la Division de la formation professionnelle et de l'éducation permanente. Toutes les analyses ont été transmises aux hauts fonctionnaires du ministère afin de les aider à prendre des décisions éclairées. La Direction collabore avec la Division pour s'assurer que les priorités provinciales reçoivent toute l'attention nécessaire.
- Tendances dans le secteur de l'éducation
  - Toute l'année durant, la Direction a préparé un certain nombre de présentations statistiques sur les tendances observées au Manitoba et au Canada dans le secteur de l'éducation. Parmi les sujets abordés mentionnons la tendance du marché du travail, les pénuries de main-d'œuvre et la volonté de mieux comprendre les besoins des groupes sous-représentés (p. ex. : Autochtones, immigrants, personnes handicapées).
- Études sur le marché du travail
  - Parmi les analyses portant sur le marché du travail au Manitoba qui se sont poursuivies tout au long de l'année, mentionnons celles sur les questions relatives aux personnes sans emploi, aux pénuries de compétences professionnelles en région et dans divers secteurs, à la participation des Autochtones, aux personnes handicapées et à d'autres aspects du marché du travail au Manitoba. Un sondage auprès des organismes de réglementation du Manitoba a été mené parallèlement à d'autres sondages effectués ailleurs au Canada dans le but de déterminer jusqu'à quel point les organismes de réglementation se conforment au chapitre sur la mobilité de la main-d'œuvre de l'Accord sur le commerce intérieur.

Liaisons, liens

Voici quelques-unes des activités menées en 2004-2005 pour raffermir les liens intraministériels et interministériels :

- Centre manitobain des politiques en matière de santé
  - En collaboration avec la Direction de la recherche et de la planification d'Éducation, Citoyenneté et Jeunesse Manitoba (ECJM) et d'autres ministères du gouvernement (p. ex. : Santé, Services à la famille et Logement), la Direction a contribué à l'élaboration et à la mise en œuvre d'un processus de partage des données facilitant l'analyse et les comptes rendus dans les collectivités.
- Initiative Enfants en santé Manitoba
  - La Direction a contribué à assurer un lien « éducatif » entre l'initiative Enfants en santé Manitoba et les efforts en cours à l'échelle nationale, que ce soit dans les provinces ou au sein du Conseil des ministres de l'Éducation (Canada).
- Perfectionnement professionnel
  - La Direction a participé avec des directions d'EPFP et d'ECJ à une séance de consultation avec les intervenants dans ce domaine en vue d'établir un comité consultatif et d'adopter une approche coordonnée avec eux.
- Groupe de travail sur l'éducation en matière de santé
  - La Direction a assuré une liaison avec le ministère de la Santé, afin de s'assurer que les activités au programme vont de pair avec l'évolution du marché du travail.
- Conseil sur le secteur de la construction
  - La Direction a participé aux travaux d'un comité intergouvernemental chargé d'examiner les besoins du marché du travail liés aux grands projets de construction.
- Atelier sur les données relatives aux Autochtones
  - La Direction a présenté des données sur l'éducation et le marché du travail et a participé à un atelier interministériel portant sur les statistiques relatives aux peuples autochtones du Manitoba.
- Comité responsable des statistiques démographiques du Manitoba
  - La Direction a pris part aux travaux d'un comité interministériel chargé de faire des projections démographiques pour le Manitoba.
- Système de projection des professions au Canada
  - La Direction a participé aux travaux d'un comité intergouvernemental chargé de faire des prévisions par profession et de fournir d'autres renseignements sur le marché du travail.

Un fonctionnaire de la Direction représente les deux ministères responsables de l'éducation au sein du comité d'élaboration des indicateurs de développement durable. Cette personne dessert aussi les deux ministères à titre d'agent de liaison interne auprès des directions des services partagés pour les questions liées au développement durable.

La Direction appuie le développement durable en utilisant du papier et des cartouches de toner recyclés et en faisant des copies recto-verso. Les rebuts de papier sont aussi envoyés au recyclage.

4 (b) Politique et planification

Dépenses par poste secondaire (en milliers de dollars)	Dépenses réelles 2004-2005 $	Dépenses prévues 2004-2005 ETP	Dépenses prévues 2004-2005 $	Écart positif (négatif) $	Note expl.
Salaires et avantages sociaux	625,5	7,00	471,0	154,5	1
Autres dépenses	179,3		135,7	43,6	2
Total, poste secondaire	**804,8**	**7,00**	**606,7**	**198,1**	

1. *Le dépassement des crédits est dû principalement aux indemnités de départ et de vacances d'employés qui ont pris leur retraite et à la double dotation de postes pour remplir une exigence relative à l'augmentation de la capacité d'information sur le marché du travail et atteindre la capacité établie en matière d'élaboration de politique.*
2. *Le dépassement des crédits est dû principalement aux coûts relatifs au service de bureautique et au système ACRS (Accommodation Cost Recovery System) plus élevés que prévu; aux droits payés au*

Conseil des ministres de l'Éducation (Canada); à l'accord de contribution lié au Programme manitobain d'intégration des immigrants – diligence raisonnable en matière de démographie; et aux frais d'impression et de publicité des documents Les professions très en demande au Manitoba *et* Perspectives manitobaines.

Apprentissage et alphabétisation des adultes

La Direction de l'apprentissage et de l'alphabétisation des adultes (AAA) cherche à donner aux Manitobains les moyens d'acquérir la capacité de comprendre et d'utiliser l'information (lecture, écriture, calcul) dans leur vie quotidienne au travail, à la maison et dans la collectivité, et d'obtenir le niveau d'études secondaires leur permettant de poursuivre des études ou de bénéficier de meilleurs débouchés professionnels.

Il s'agit notamment de faire en sorte que la Province puisse répondre avec plus de souplesse, d'efficacité et d'efficience aux besoins des adultes ayant interrompu leurs études. Les programmes mis sur pied pour atteindre ces objectifs se répartissent en deux volets : les centres d'apprentissage pour adultes (CAA) et les programmes communautaires d'alphabétisation des adultes. Les spécialistes de la Direction offrent des services dans l'ensemble de la province.

Centres d'apprentissage pour adultes

La *Loi sur les Centres d'apprentissage pour adultes* prévoit un processus d'enregistrement et de régie pour les centres d'apprentissage pour adultes (CAA) et établit le cadre de responsabilité pédagogique et financière des CAA.

Pendant l'année du programme 2004-2005, 43 CAA ont obtenu une aide financière, dont le Red River College Steinbach Community Learning Centre, créé depuis peu. Un autre nouveau CAA a été enregistré et a obtenu une aide financière par des sources autres que AAA, soit le Centre d'apprentissage pour adultes de Peguis. Une aide financière a été accordée aussi aux établissements suivants :

- 40 000 $ au Citizenship Council of Manitoba, pour qu'il mette sur pied un service d'évaluation et d'orientation à l'intention de la communauté immigrante du Manitoba;
- 100 000 $ à l'Institut Louis-Riel, pour ses opérations essentielles;
- 40 000 $ à l'organisme Employment Solutions for Immigrant Youth, pour un programme qui cherche à aider les jeunes immigrants adultes à se trouver un emploi et à parfaire leur éducation au Manitoba;
- 40 000 $ à l'organisme Literacy Partners of Manitoba, pour assurer le bon fonctionnement de son service d'orientation téléphonique LEARN Line.

Les statistiques de fin d'année scolaire 2003-2004 indiquent que 9 715 apprenants ont terminé 12 258 cours donnant droit à des crédits dans les CAA. De plus, 1 133 apprenants des CAA ont obtenu leur diplôme d'études secondaires pour étudiants adultes et 121 ont obtenu un diplôme d'études secondaires assorti de 28 crédits, pour un total de 1 254 finissants. Les statistiques provisoires de 2004-2005 rapportent 7 846 apprenants inscrits à 20 850 cours donnés dans les CAA. Le 6 février 2005, 4 749 cours ont été suivis en vue de l'obtention de crédits. Les statistiques définitives de l'année 2004-2005 seront publiées à l'automne 2005.

L'évaluation et la reconnaissance des acquis (ERA) constituent une priorité de la Stratégie de formation du Manitoba et un élément important des services offerts aux apprenants.

- En 2004-2005, 32 éducateurs pour adultes ont terminé la formation élémentaire en ERA (40 heures), ce qui porte à 210 le nombre d'éducateurs ayant suivi cette formation par l'entremise d'AAA.
- Pour la majorité des programmes des CAA, au moins un membre du personnel a suivi cette formation.

Les CAA ont établi des services de consultation en ERA et des services d'évaluation de l'ERA en vue d'aider les apprenants adultes à obtenir des crédits menant à un diplôme d'études secondaires pour leurs études officielles et leur apprentissage informel. Du 1er juillet 2004 au 6 février 2005, les CAA ont accordé environ 200 crédits complets et partiels grâce à l'ERA.

AAA est également responsable de la double reconnaissance des crédits par les CAA.

Programmes communautaires d'alphabétisation des adultes

En 2004-2005, Apprentissage et alphabétisation des adultes (AAA) a versé des subventions à 34 groupes communautaires représentant les Autochtones, les groupes multiculturels, les Francophones et la population carcérale, dans les régions urbaines, rurales et du nord du Manitoba. Les statistiques semestrielles complétées en février 2005 ont indiqué que 1 957 personnes avaient participé à des activités communautaires d'alphabétisation.
Parmi les participants aux programmes communautaires d'alphabétisation en 2004-2005, 31 % étaient des hommes et 68 % étaient des femmes; 24 % avaient entre 18 et 25 ans, 43 % entre 26 et 40 ans et 21 % entre 41 et 55 ans, 5 % avaient plus de 55 ans et 3 % avaient moins de 18 ans; 27 % se sont déclarés Autochtones; pour 30 % des participants, l'anglais était leur deuxième langue (leur première langue étant l'allemand, le français, une langue autochtone ou autre); et 39 % de l'ensemble des participants occupaient un emploi quand ils ont suivi leur programme d'alphabétisation.

Pour l'exercice 2004-2005, les statistiques de fin d'année ne seront communiquées qu'à l'automne 2005 (étant donné que l'année scolaire se termine le 30 juin 2005). Cependant, les statistiques de fin d'année de l'exercice 2003-2004 révèlent que les apprenants ont atteint leurs objectifs. Par exemple, 11 % d'entre eux ont déclaré avoir trouvé un emploi et plus de 38 % ont choisi de poursuivre leur formation. Trente-six pour cent (36 %) des participants occupaient un emploi quand ils ont suivi leur programme d'alphabétisation, ce qui leur a permis d'améliorer leurs capacités de lecture et d'écriture qui s'appliquent à leur emploi.

Activités de soutien

Le personnel d'AAA assure la formation des groupes d'alphabétisation, des praticiens et des tuteurs bénévoles des programmes communautaires, ainsi que celle des directeurs et des praticiens des centres d'apprentissage pour adultes. Il aide également à la préparation et à l'acquisition du matériel didactique, contribue à l'évaluation des programmes et coordonne les activités de sensibilisation et de réseautage. En plus de la formation en ERA décrite précédemment AAA a organisé plus de 35 autres activités de perfectionnement professionnel destinées aux éducateurs des CAA et des programmes d'alphabétisation partout dans la province, qui comptaient environ 600 inscriptions.

AAA soutient l'alphabétisation des familles en faisant partie du comité directeur du Literacy for Life Fund, établi par le Winnipeg Foundation en partenariat avec la bibliothèque publique de Winnipeg et l'organisme Literacy Partners of Manitoba (LPM), avec des fonds de contrepartie provenant du Secrétariat national à l'alphabétisation (SNA).

En septembre 2004, AAA a participé, avec le Centre for Education and Work, au lancement d'un guide de l'animateur détaillé visant à aider les animateurs dans leur travail. La publication de ce guide, qui favorise l'enseignement de compétences fondamentales à l'aide du programme d'études cadre des niveaux d'alphabétisation et d'apprentissage, a été rendu possible grâce au soutien accordé par Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDCC).

En partenariat avec la Direction générale de l'éducation des Autochtones, AAA a parrainé un groupe de dix intervenants en alphabétisation en vue de leur participation à une activité de formation d'envergure nationale tenue en juin 2004 et intitulée « To Strengthen the Learning Circles », organisée par l'organisme Nokee Kwe Occupational Skill Development Inc. de London, en Ontario. Cette activité a permis à ces intervenants en alphabétisation autochtone de suivre une formation

intensive qui améliorera et renforcera leur capacité d'enseignement et d'animation auprès d'apprenants autochtones qui veulent améliorer leurs capacités de lecture et d'écriture.

AAA aide aussi la Direction générale de l'éducation des Autochtones à mettre en œuvre le programme « Contribuer à la réussite des élèves à l'aide de parents autochtones », dans le cadre du plan d'action pour l'éducation des Autochtones.

À l'automne 2004, AAA a collaboré avec la Direction de la formation linguistique de Travail et Immigration Manitoba à la création d'un comité formé d'intervenants chargé de faire des recommandations portant sur les questions suivantes :

- l'établissement de processus permettant des échanges entre le programme d'anglais, langue seconde et le programme d'alphabétisation des CAA;
- les formes de soutien appropriées pour les adultes qui apprennent l'anglais autrement que dans le cadre d'une formation en ALS.

AAA participe avec d'autres directions de Formation professionnelle et éducation permanente à l'élaboration d'un cadre des compétences fondamentales pour le Manitoba.

Une autre tâche importante d'AAA est de continuer à aider le SNA à choisir les projets d'alphabétisation qui seront inclus dans le programme fédéral de subvention et à les surveiller en son nom. Les initiatives du SNA apportent un soutien capital au secteur de l'alphabétisation grâce aux fonds versés pour des éléments qui ne sont pas financés par la Province, comme les projets pilotes, l'élaboration de programmes d'études, la recherche, la promotion et la sensibilisation. De même, en partenariat avec le SNA, Apprentissage et alphabétisation des adultes a maintenu son contrat avec Statistique Canada pour qu'un échantillon manitobain soit inclus dans l'enquête internationale sur l'alphabétisation des adultes de 2003, en plus de contribuer à un autre partenariat entre le SNA, Affaires autochtones et du Nord et la Direction générale de l'éducation des Autochtones pour l'intégration dans cette enquête d'un échantillon d'Autochtones en milieu urbain (Winnipeg).

AAA a également pris part à des activités visant à sensibiliser davantage la population à l'alphabétisation et à l'éducation des adultes, ainsi qu'aux meilleures pratiques. AAA fait partie de l'équipe chargée de la mise en œuvre de la Stratégie de développement du Nord. Le poste de conseiller de programme dans le Nord/coordonnateur de l'alphabétisation des adultes soutient toutes les activités dans le Nord. Le personnel d'AAA a aussi aidé le Lieutenant-gouverneur à décerner la médaille pour services rendus en matière d'alphabétisation. En outre, AAA a prêté main-forte aux organismes communautaires, aux programmes d'alphabétisation, aux CAA, au Adult Secondary Education Council (ASEC) ainsi qu'à l'organisme Literacy Partners of Manitoba, afin de sensibiliser davantage les gens dans le cadre de projets comme la Journée internationale de l'alphabétisation, la semaine des apprenants adultes, la ligne 1-800-LEARN et la Journée de l'alphabétisation familiale.

4 (c) Apprentissage et formation des adultes

Dépenses par poste secondaire (en milliers de dollars)	Dépenses réelles 2004-2005 $	Dépenses prévues 2004-2005 ETP	Dépenses prévues 2004-2005 $	Écart positif (négatif) $	Note expl.
Salaires et avantages sociaux	689,5	9,00	677,7	11,8	
Autres dépenses	92,1		87,9	4,2	
Centres d'apprentissage pour adultes	13 896,0		13 670,8	225,2	
Autres subventions	1 426,7		1 459,6	(32,9)	
Total, poste secondaire	**16 104,3**	**9,00**	**15 896,0**	**208,3**	

Initiative de formation professionnelle en hydroélectricité dans le Nord

La Direction chargée de l'Initiative de formation professionnelle en hydroélectricité dans le Nord gère et coordonne les engagements, les responsabilités et les activités liés à la participation du Manitoba à l'initiative de formation préalable en hydroélectricité dans le Nord. La Direction assure le financement et la prestation de l'Initiative en partenariat avec les ministères provinciaux, Hydro Manitoba, le gouvernement fédéral et les organismes autochtones.

En 2004-2005, la Direction était engagée dans les activités suivantes :

- aider et soutenir nos partenaires autochtones dans l'élaboration et la remise de plans de formation annuels et pluriannuels;
- fournir des services de planification et d'encadrement à nos partenaires autochtones et à d'autres intervenants en ce qui a trait aux activités liées à la formation et à l'emploi;
- assurer une coordination avec les intervenants à l'interne et à l'externe dont Hydro Manitoba, le gouvernement fédéral et les organismes autochtones, afin d'assurer l'efficacité des relations de partenariat;
- communiquer avec les hauts fonctionnaires du gouvernement et les consulter à point nommé sur les questions de fond et les progrès importants;
- collaborer avec nos partenaires autochtones et les bailleurs de fonds afin d'obtenir les résultats escomptés et d'assumer les responsabilités qui s'imposent pour assurer le succès de l'Initiative;
- conclure de nouveaux accords de financement concernant l'Initiative avec le consortium de formation Wuskwatim-Keeyask, l'entité juridique constituée pour administrer les fonds.

Une contribution de 10 millions de dollars consacrée à l'Initiative a été approuvée pour le Manitoba. Pour l'ensemble de l'Initiative jusqu'à maintenant, Hydro Manitoba et le gouvernement provincial ont consacré 11,2 millions de dollars à la formation préalable. En 2004-2005, le gouvernement provincial a versé 1,7 million de dollars pour appuyer les possibilités de formation en hydroélectricité dans le nord du Manitoba. Des projets de formation et de planification des ressources humaines sont en cours dans chacune des localités, répartis comme suit :

- plus de 110 stagiaires ont participé aux programmes de recyclage scolaire et d'études secondaires pour étudiants adultes et au programme de préparation collégiale;
- plus de 200 stagiaires comptant parmi nos partenaires autochtones ont suivi une formation dans divers métiers non désignés (chauffeurs de camion, opérateurs de machineries lourdes et manœuvres), en prévision de la construction de la route d'accès menant à Wuskwatim;
- plus de 30 stagiaires ont suivi une formation sur les services de soutien aux projets tels les services de restauration et de sécurité;
- plus de 120 stagiaires suivent une formation dans divers métiers désignés ou une formation préalable à l'emploi se rapportant à toutes sortes de métiers, principalement dans les domaines de la menuiserie, de l'électricité, de la soudure et de la ferronnerie;
- la formation en cours d'emploi et l'expérience de travail dans la réserve ou à l'extérieur des personnes qui ont suivi une formation dans des métiers désignés et non désignés demeure un élément fondamental des programmes de formation.

Les activités de la Direction favorisant le développement durable comprennent l'utilisation de papier recyclé et de cartouches de toner reconstituées, la photocopie et l'impression recto-verso et la tenue de téléconférences.

4 (d) Initiative de formation professionnelle en hydroélectricité dans le Nord

Dépenses par poste secondaire (en milliers de dollars)	Dépenses réelles 2004-2005 $	Dépenses prévues 2004-2005 ETP	Dépenses prévues 2004-2005 $	Écart positif (négatif) $	Note expl.
Salaires et avantages sociaux	231,8	3,00	230,9	0,9	
Autres dépenses	123,5		54,0	69,5	1
Soutien à la formation	654,0		1 250,0	(596,0)	2
Somme récupérable d'Affaires autochtones et du Nord	(125,0)		(125,0)	0,0	
Total, poste secondaire	**884,3**	**3,00**	**1 409,9**	**(525,6)**	

1. *Le dépassement des crédits est dû principalement à la création de la base de données de l'Initiative afin d'appuyer les opérations; aux services juridiques concernant les accords de contribution avec les Premières nations du Nord; et aux dépenses relatives au système ACRS (Accommodation Cost Recovery System) qui n'étaient pas prévues.*
2. *La sous-utilisation des crédits est due à l'augmentation du financement fédéral et au retard dans la mise en œuvre du plan de formation par les communautés.*

Partenariats favorisant la formation professionnelle dans l'industrie

La Direction des partenariats favorisant la formation professionnelle dans l'industrie offre aux entreprises et au milieu industriel un accès mieux intégré et coordonné aux services de planification des ressources humaines et de formation professionnelle. En collaboration avec le milieu industriel et syndical, la Direction cherche à créer des lieux de travail ultra-performants, à obtenir des résultats commerciaux remarquables et à améliorer la position concurrentielle du Manitoba sur les marchés mondiaux.

Les Partenariats sont les seuls dans la province à être conçus pour répondre aux besoins en formation de la main-d'œuvre active, ce qui a une importance significative étant donné la pénurie de main-d'œuvre et de travailleurs qualifiés qui commence à se poindre au Manitoba.

La Direction a le mandat d'accroître la participation et les investissements du secteur privé dans la mise en valeur des ressources humaines et la formation en milieu de travail, et de s'assurer que la formation professionnelle tient compte des priorités provinciales en matière de développement économique. Elle est responsable de ce qui suit : les projets de planification généralisée des ressources humaines à grande échelle, les cours spéciaux à l'échelle provinciale, Éducation en milieu de travail Manitoba (compétences fondamentales) et Évaluation et reconnaissance des acquis dans l'industrie.

Dans le cadre de ces domaines d'activités, la Direction collabore avec l'industrie pour l'évaluation des besoins en formation et pour l'élaboration de stratégies à court et à long termes permettant d'obtenir une main-d'œuvre qualifiée et d'assurer ainsi une croissance économique soutenue dans la province.

Les objectifs de la Direction sont les suivants :

- mettre l'accent sur la planification et la mise en valeur des ressources humaines dans les différents secteurs industriels, en privilégiant tout particulièrement les secteurs jugés essentiels à l'essor économique;
- offrir des possibilités de formation et de perfectionnement professionnel aux nouveaux travailleurs et aux travailleurs d'expérience;
- assumer la direction et faire la promotion des nouveaux projets de formation professionnelle considérés essentiels à l'établissement d'une main-d'œuvre qualifiée;

- encourager et favoriser l'élaboration de nouveaux modèles de formation et de modes de prestation de services novateurs;
- offrir une formation axée sur l'acquisition de compétences fondamentales en milieu de travail (lecture, écriture, calcul, communication orale, aptitudes à apprendre et à raisonner);
- coordonner les activités d'évaluation et de reconnaissance des acquis dans l'industrie;
- évaluer les besoins des petites et moyennes entreprises et y répondre à l'aide du modèle sectoriel;
- créer de nouveaux partenariats avec l'industrie, les groupes communautaires et les groupes voués à l'essor économique afin de mieux coordonner et planifier le perfectionnement de la main-d'œuvre.

Afin de se conformer à l'engagement de la Province à l'égard du développement durable, la Direction privilégie une culture de la formation favorisant l'apprentissage continu dans les partenariats avec les entreprises et le milieu industriel. Les plans de ressources humaines, les cours et les ateliers continuent d'incorporer des questions d'économie, d'environnement, de santé et de bien-être, ainsi que des mesures rentables, afin d'augmenter l'efficacité des nouveaux travailleurs et des travailleurs d'expérience. En outre, le modèle sectoriel privilégié par la Direction encourage les partenariats avec l'industrie, les entreprises, les syndicats et le gouvernement de façon à réduire le dédoublement des activités et des coûts et à favoriser la planification conjointe, le partage de renseignements et les prises de décisions. La promotion de l'évaluation et de la reconnaissance des acquis réduit les dédoublements et la durée de la formation en reconnaissant les compétences, les acquis préalables et les capacités. Enfin, la formation axée sur l'acquisition de compétences fondamentales en milieu de travail nous rapproche davantage des objectifs de productivité pour les travailleurs et les entreprises.

Sommaire des activités en 2004-2005	**Chiffres réels**
Nombre total de participants aux projets de formation	
Projets de planification généralisée des ressources humaines	8 726
Cours spéciaux à l'échelle provinciale	1 742
Éducation en milieu de travail Manitoba	573
Nombre total de projets de planification généralisée des ressources humaines	**24**
Nombre total de cours spéciaux à l'échelle provinciale	**9**
Nombre total de programmes d'Éducation en milieu de travail Manitoba	**33**
Nombre total de projets d'évaluation et de reconnaissance des acquis dans l'industrie	**7**

Planification généralisée des ressources humaines

Les projets de mise en valeur des ressources humaines à grande échelle sont conçus de manière à augmenter le nombre d'employeurs qui investissent dans la formation. Des contrats de partenariat sont ainsi conclus avec des groupes d'employeurs et des associations industrielles afin d'encourager la planification des ressources humaines à long terme dans les divers secteurs économiques. L'accent est mis sur les ententes de planification des ressources humaines, les projets de formation jugés prioritaires par l'industrie et les études portant sur les ressources humaines. Le modèle sectoriel de la Direction s'appuie sur certains aspects de la coordination des ententes de groupe, sur les approches convergentes des conseils sectoriels nationaux ainsi que sur les principes de qualité, d'excellence et de partenariat.

Cette année, 8 726 nouveaux travailleurs et travailleurs d'expérience ont suivi une formation en vertu de 24 ententes sectorielles nécessitant des fonds provinciaux et des fonds de l'Entente sur le développement du marché du travail administrés par la Direction. Les comités de planification des

ressources humaines se sont penchés principalement sur les secteurs jugés prioritaires que sont l'industrie aérospatiale, l'industrie des produits d'hygiène, le secteur manufacturier, le tourisme, l'industrie agro-alimentaire et de la transformation des aliments, les centres d'appels, l'industrie du film ainsi que les industries artistiques et culturelles.

Voici les faits saillants des diverses initiatives :

- les programmes de formation professionnelle créés par l'industrie afin de mettre fin à la pénurie de main-d'œuvre spécialisée dans les secteurs de l'industrie aérospatiale, du film, du tourisme et des relations avec la clientèle;
- les rapprochements effectués entre l'industrie et le milieu de l'éducation ainsi que l'élaboration, avec les établissements locaux, de nouveaux cours en vue d'établir des stratégies à long terme favorisant la mise en valeur de la main-d'œuvre dans l'industrie aérospatiale, l'industrie agro-alimentaire, le secteur de l'environnement, le secteur de la fabrication ainsi que les industries artistiques et culturelles;
- la mise en œuvre du projet Employeur de choix afin de répondre aux besoins en main-d'œuvre des petites et moyennes entreprises qui cherchent à attirer, à recruter et à maintenir en poste des travailleurs, ce qui comprend la préparation d'une conférence qui se tiendra en octobre 2005;
- la mise en œuvre de l'Initiative de fabrication avancée afin d'appuyer l'utilisation des technologies de pointe, des méthodes appropriées et des meilleures pratiques dans la gestion et la mise en valeur des ressources humaines;
- la formation spécialisée et le perfectionnement des travailleurs d'expérience afin de les familiariser à la nouvelle technologie, aux méthodes administratives et au contrôle de la qualité, de façon à pouvoir répondre aux normes internationales.

Le cadre de responsabilité de la Direction, établi en partenariat avec l'industrie à titre d'outil de planification, de surveillance et de présentation, est utilisé pour augmenter la capacité, mesurer l'efficacité et déterminer la valeur de l'investissement dans la formation. Cette année, quatorze groupes industriels ont adopté le cadre de responsabilité en soumettant leurs plans de mise en valeur des ressources humaines de l'exercice 2004-2005. Le cadre de responsabilité a permis :

- le perfectionnement des compétences;
- des placements spéculatifs par l'industrie;
- une démonstration éloquente des résultats des projets de formation dans l'industrie.

Cette année, 43 % des activités de formation à grande échelle se rapportaient au secteur de la fabrication ou à l'industrie productrice de biens, 44 % aux services commerciaux et communautaires, 8 % à l'agriculture et 5 % au transport et aux communications.

Cours spéciaux à l'échelle provinciale

Des cours spéciaux à l'échelle provinciale sont créés en vue de former la main-d'œuvre qualifiée dont l'industrie a besoin pour continuer à progresser et à innover. Dans le cadre d'un processus d'évaluation des besoins où la consultation avec l'industrie occupe toujours une large part, on recense les besoins immédiats à combler en matière de formation en milieu de travail tout en prévoyant les besoins à venir. Des ateliers, des séminaires et des cours sont élaborés puis donnés par divers formateurs et conseillers des secteurs public et privé, choisis en fonction de leur expérience dans leur domaine et du type de formation qu'ils préconisent, lequel est fondé sur le rendement et orienté vers des résultats.

Des ateliers comme ceux qui portent sur la gestion du savoir, la formation axée sur la qualité, l'efficacité des entreprises et des organisations, et la formation des formateurs ont été créés en réponse aux tendances et aux préoccupations actuelles de l'industrie. Les ateliers offerts portaient sur divers sujets : tableaux de bord prospectifs faisant le rapprochement entre les stratégies et les résultats; conduite d'un conseil d'administration; encadrement, mentorat et motivation; bureau sans gaspillage; pression populaire et gestion du rendement; conférence axée sur la qualité de 2004 tenue par le Manitoba Quality Network et intitulée Innovative attitudes... Choose Your Tomorrow!;

formation sur le cybercommerce à l'intention des PME; et mise sur pied d'une entreprise d'une façon qui profite à la collectivité. En outre, afin d'aider les petites et moyennes entreprises qui ne comptent pas dans leurs rangs des spécialistes des ressources humaines, on est en train d'élaborer une série de lignes directrices et meilleures pratiques portant sur des sujets comme le recrutement, l'évaluation du rendement et la rétroaction sur le rendement.

On a aussi mis sur pied un réseau de formateurs de l'industrie pour permettre aux coordonnateurs de la formation en milieu de travail et aux directeurs de la formation de partager les meilleures pratiques, de cerner les besoins en formation courants et d'y répondre, de servir de mentors auprès de leurs collègues, de rassembler les ressources, de créer des partenariats dans l'industrie et de déceler puis de régler les problèmes soulevés par les formateurs de l'industrie. Ce réseau compte une trentaine d'entreprises et plus de 45 coordonnateurs et gestionnaires de la formation dans l'industrie. En juin 2004, s'est tenue une importante conférence réunissant des formateurs en milieu de travail, qui a attiré 300 participants.

Tous les cours spéciaux à l'échelle provinciale sont offerts de concert avec des associations industrielles comme le Manitoba Quality Network, la Human Resource Management Association of Manitoba et le Comité directeur manitobain de l'éducation en milieu de travail. En travaillant en partenariat avec ces organismes, l'on s'assure que les petites et moyennes entreprises ont accès à la formation à un coût raisonnable dans un délai convenable.

Pendant l'année, 9 initiatives comprenant 56 cours, ateliers et activités ont été lancées pour assurer la formation de 1 742 participants. En 2004-2005, la mise en œuvre du cadre redditionnel de la Direction a entraîné une diminution du nombre de cours spéciaux à l'échelle provinciale, mais a permis de mieux planifier, d'offrir plus de cours à un plus grand nombre de participants et d'avoir plus d'effet sur les objectifs commerciaux.

Éducation en milieu de travail Manitoba (compétences fondamentales)

Par compétences fondamentales on entend la lecture, l'écriture, le calcul, la communication, l'esprit d'équipe, les aptitudes à apprendre et à raisonner et les compétences en informatique, qui sont toutes requises pour bien fonctionner en milieu de travail et tirer le maximum des autres types de formation.

Les projets et les programmes d'acquisition des compétences fondamentales en milieu de travail au Manitoba sont vraiment axés sur la clientèle. On commence par former une équipe de projet regroupant un conseiller et des représentants de la direction, des syndicats et des employés. Après avoir évalué les besoins, l'équipe élabore puis propose un programme d'études conforme aux exigences de l'industrie. De plus, tous les documents du programme d'études sont à la disposition des autres entreprises et des lieux de travail œuvrant dans le même secteur.

Un comité directeur tripartite d'Éducation en milieu de travail Manitoba fournit une aide et une orientation et fait des recommandations au sujet de l'acquisition des compétences fondamentales en milieu de travail et du soutien à ce genre de formation. Le comité a ainsi appuyé et coordonné la tenue de divers cours, dont ceux-ci : compétences essentielles pour répondre au flux de la demande dans le secteur de la fabrication; rédaction commerciale de propositions et de rapports; rédaction technique et communication; compétences fondamentales en expédition réception; programme de formation pour les diplômés internationaux en pharmacie; et compétences fondamentales pour les chefs d'équipe et les superviseurs. Des projets et des activités visant l'acquisition des compétences fondamentales en milieu de travail sont en cours à Winnipeg et dans les régions d'Entre-les-Lacs, du Sud-Est, du Sud-Ouest, de l'Ouest du Manitoba et des Parcs.

Pendant année, 33 programmes d'acquisition des compétences fondamentales en milieu de travail financés par des entreprises, des syndicats et le gouvernement provincial ont été offerts sur place en milieu de travail à 573 apprenants, une augmentation de 224 par rapport à l'année précédente. De plus, 22 projets ont été parrainés par le Comité directeur d'Éducation en milieu de travail

Manitoba avec la participation du Secrétariat national à l'alphabétisation. Ces projets ont mis l'accent sur ce qui suit : études sur les compétences fondamentales dans des secteurs particuliers, promotion et sensibilisation, élaboration de programmes d'études et formation des instructeurs en milieu de travail.

Évaluation et reconnaissance des acquis dans l'industrie

L'évaluation et la reconnaissance des acquis (ERA) permet de reconnaître et de consigner les compétences et les connaissances acquises dans un cadre officiel ou non.

La Direction des partenariats favorisant la formation professionnelle dans l'industrie fournit des conseils et une expertise en matière d'ERA aux entreprises, aux syndicats et au gouvernement pour des projets initiés par l'industrie, coordonne l'élaboration de projets d'ERA dans l'industrie et facilite le perfectionnement des praticiens. Des modèles d'outils et de systèmes d'ERA, comme des méthodes fondées sur les compétences, des mécanismes d'évaluation flexibles et l'élaboration de programmes d'études fondés sur les compétences, ainsi que des méthodes de formation axées sur les lacunes, continuent de se faire en partenariat avec l'industrie, les établissements postsecondaires, les organismes de réglementation, les groupes syndicaux et d'autres ministères. Ces modèles d'ERA proposent aux particuliers, aux formateurs, aux industries et aux collectivités des approches qui ouvrent des possibilités de formation menant à une carrière fructueuse.

Un comité directeur tripartite d'Éducation en milieu de travail Manitoba fournit une aide et une orientation et fait des recommandations au sujet de l'élaboration de projets d'ERA novateurs dans l'industrie et du soutien à ce genre de formation.

Cette année, sept initiatives ont été prises dans des secteurs tels que la fabrication, la santé, la sécurité et l'aérospatiale. L'accent mis sur l'intégration des compétences fondamentales, le perfectionnement continu des outils et des processus et la communication aux fins de renouvellement des projets a fait en sorte que les initiatives ont diminué en nombre, mais ont pris plus d'ampleur et gagné et en profondeur. En outre, on est en train d'adapter certaines initiatives d'envergure telles que le passeport-formation et le portfolio électronique à la formation liée aux métiers, dans le but de rapporter les compétences et l'expérience des travailleurs.

4 (e) Partenariats favorisant la formation professionnelle dans l'industrie

Dépenses par poste secondaire (en milliers de dollars)	Dépenses réelles 2004-2005 $	Dépenses prévues 2004-2005 ETP	Dépenses prévues 2004-2005 $	Écart positif (négatif) $	Note expl.
Salaires et avantages sociaux	526,4	6,00	380,4	146,0	1
Autres dépenses	172,7		112,4	60,3	2
Soutien à la formation	1 341,6		1 045,0	296,6	3
Total, poste secondaire	**2 040,7**	**6,00**	**1 537,8**	**502,9**	

1. *Le dépassement des crédits est dû principalement aux indemnités de départ et de vacances d'employés qui ont pris leur retraite, ainsi qu'au paiement relatif à deux postes relevant de 44-4(a)-1 (Administration divisionnaire) sans crédits salariaux, dont les fonctions entrent dans les attributions de la Direction des partenariats favorisant la formation professionnelle dans l'industrie.*
2. *Le dépassement des crédits est dû principalement aux coûts relatifs au système ACRS (Accommodation Cost Recovery System); aux frais liés au nouveau matériel requis pour les ordinateurs de bureau et le réseau étendu; et au remplacement d'ameublement désuet.*
3. *Le dépassement des crédits est dû principalement au regain d'activités liées à l'enseignement des compétences fondamentale; aux projets d'évaluation et de reconnaissance des acquis; et au paiement des sommes retenues qui devait avoir lieu en 2005-2006, mais qui a été effectué en 2004-2005 pour divers secteurs prioritaires.*

Apprentissage

La Direction de l'apprentissage est responsable de l'administration de la *Loi sur l'apprentissage et la qualification professionnelle*, du *Règlement général sur l'apprentissage et la qualification professionnelle*, du *Règlement sur le tarif des droits d'apprentissage et de qualification professionnelle*, du *Règlement sur la procédure d'appel* et des programmes d'apprentissage prévus pour 53 métiers (49 métiers désignés et 4 en instance) en vertu de règlements pris en application de la Loi. Elle coordonne le système qui assure la prestation d'une formation professionnelle et technique en milieu de travail reconnue et bien encadrée qui débouche sur l'obtention, par les employés apprentis qui la suivent, d'un certificat de compagnon.

La Direction favorise la formation et la reconnaissance professionnelle conformément aux normes de l'industrie; coordonne l'information et la planification nécessaires à la désignation de nouveaux métiers; élabore les normes des métiers et les programmes d'études en collaboration avec l'industrie et d'autres systèmes de formation en apprentissage provinciaux et territoriaux; traite les demandes de reconnaissance des programmes de formation pour vérifier s'ils sont conformes aux normes de métiers désignés; aide les groupes sous-représentés à suivre une formation en apprentissage; fournit des conseils sur des questions concernant les métiers ou la reconnaissance professionnelle; et assure d'autres services de soutien essentiels à la formation en apprentissage et à la reconnaissance professionnelle.

Le directeur administratif de l'Apprentissage assume la gestion de la Direction de l'apprentissage, en plus d'agir comme secrétaire de la Commission de l'apprentissage et de la qualification professionnelle, et comme coordonnateur principal des projets d'apprentissage interprovinciaux. Il est également responsable de la consultation avec l'industrie et représente le Manitoba au Conseil canadien des directeurs de l'apprentissage (CCDA) et au Forum canadien sur l'apprentissage (FCA).

Pour atteindre ses objectifs, la **Section des services sur place** de la Direction reçoit les candidatures, enregistre les contrats d'apprentissage conclus entre les apprentis et les employeurs, surveille la formation pratique en milieu de travail, et veille à la formation technique des apprentis, à l'administration des examens et à la délivrance des certificats. Elle participe aussi à la promotion et à la commercialisation du programme d'apprentissage et du programme Option métiers au secondaire (OMS).

En 2004-2005, un total de 1 247 apprentis étaient nouvellement inscrits. À la fin de l'année, 4 814 apprentis étaient inscrits dans le système de formation en apprentissage. Il s'agit d'une augmentation de 5,8 % par rapport à 2003-2004, et d'une augmentation de 51,1 % par rapport à 1997-1998, qui est l'année de base de la Direction. Le nombre d'apprentis ayant suivi une formation technique en 2004-2005 s'élevait à 2 496, une diminution de 6,1 % par rapport à 2003-2004, alors qu'il s'élevait à 2 657. Les frais de scolarité imposés ont généré des revenus de l'ordre de 541,1 $.

Le nombre de femmes apprenties a augmenté de 8,1 % cette année, passant de 628 en 2003-2004 à 679 en 2004-2005. Les femmes forment 14,1 % du nombre total d'apprentis inscrits, principalement en raison de leur présence dans les métiers de coiffeur-styliste, d'esthéticien et de technicien en production de viande porcine. Quant au nombre d'apprentis autochtones, qui forment 14,9 % du nombre total d'apprentis actifs, il a augmenté de 18,7 %, passant de 605 en 2003-2004 à 718 en 2004-2005.

En 2004-2005, les personnes qui exercent les métiers de coiffeur-styliste, d'esthéticien et d'électrolyste ont renouvelé 1 466 autorisations. Les frais de renouvellement imposés ont généré des revenus d'environ 119,4 $.

La **Section de la normalisation des programmes** élabore, révise et voit à ce que l'industrie approuve les portfolios d'apprentis, les programmes d'études, les tests de niveaux d'apprentissage, les examens et les analyses des professions provinciales. Elle supervise la contribution du Manitoba

aux examens interprovinciaux, aux programmes d'études de base communs et à la série d'analyses nationales des professions. La Section traite les demandes de reconnaissance de programmes de formation provenant des écoles publiques, des collèges communautaires, des syndicats et des associations, puis reconnaît ces programmes s'ils satisfont aux normes prévues pour les métiers désignés. Elle compare aussi les contenus de cours pour la reconnaissance de programmes de formation technique offerts par des fournisseurs non reconnus et par d'autres administrations. La Section administre les services d'évaluation et de reconnaissance des acquis (ERA) ainsi que les tests de niveaux d'apprentissage et les examens des compétences professionnelles des apprentis et des candidats qui ont démontré qu'ils avaient de l'expérience. En 2004-2005, 780 personnes ont reçu un certificat professionnel à la fin de leur formation d'apprenti et 421 personnes exerçant un métier l'ont reçu après avoir suivi le processus d'examen des compétences professionnelles.

La Direction de l'apprentissage participe au programme des normes interprovinciales (Sceau rouge), qui établit des normes communes pour 45 métiers à l'échelle canadienne. Les provinces et les territoires définissent ces normes et les mettent à jour par l'entremise du Conseil canadien des directeurs de l'apprentissage. Quarante des 52 métiers désignés du Manitoba répondent aux normes interprovinciales (Sceau rouge). Un certificat professionnel marqué du Sceau rouge est délivré lorsqu'un candidat a obtenu au moins 70 % à l'examen du Sceau rouge. Le Sceau rouge est reconnu par toutes les instances canadiennes. C'est la Section de la normalisation des programmes qui coordonne les activités liées au Sceau rouge et d'autres activités interprovinciales au nom de la Direction.

La **Section des politiques** est responsable de l'étude et de l'analyse de la législation et de la réglementation se rapportant à l'apprentissage, ainsi que de l'étude et de l'élaboration de la politique globale. Elle prête son appui à la Direction, à la Commission de l'apprentissage et de la qualification professionnelle, aux comités consultatifs provinciaux des métiers et aux groupes de travail de l'industrie. Elle soutient les initiatives générales et assure la liaison avec les autres directions d'Enseignement postsecondaire et Formation professionnelle et avec d'autres ministères lorsque des liens doivent s'établir entre les politiques sociales, économiques, d'éducation et de formation.

La **Section des finances et de l'administration** est chargée de fournir des services administratifs à la Direction et des services de soutien aux systèmes de contrôle financier et aux systèmes informatiques, ainsi que de préparer les prévisions budgétaires annuelles et autres données budgétaires. En 2004-2005, la Section a continué d'utiliser un cadre financier pour évaluer les coûts associés à la prestation de la formation technique, ce qui permet d'améliorer le rapport coût-efficacité de la formation technique donnée dans les collectivités du Nord et dans les trois collèges communautaires. La Section utilise aussi un modèle rationnel pour le processus d'achat de cours de formation technique, qui a permis d'améliorer la communication avec les fournisseurs de formation technique engagés par contrat et les services qui leur sont offerts.

Promotion de l'apprentissage auprès des jeunes

La Section des services sur place de la Direction assure la coordination du programme Option métiers au secondaire (OMS). Ce programme permet aux élèves du secondaire 3 et du secondaire 4 de devenir apprentis inscrits et d'obtenir une reconnaissance de leur expérience aux fins d'apprentissage ainsi que de crédits scolaires en vue de l'obtention d'un diplôme d'études secondaires. OMS propose un modèle de transition de l'école au travail qui lie l'éducation aux emplois. Le programme offre des possibilités de formation continue dans bien des métiers. En 2004-2005, un total de 235 apprentis étaient inscrits au programme OMS.

En partenariat avec le Assiniboine Community College (ACC) et des intervenants de Brandon, la Direction a monté le pavillon du commerce lors du Salon des carrières de Brandon, qui a eu lieu du 7 au 9 mars 2005.

En 2004-2005, la Direction a continué d'être responsable de l'administration du programme Objectif carrière pour les apprentis d'OMS. L'intégration des programmes Objectif carrière et Option métiers au secondaire continue d'améliorer les services offerts aux apprentis.

Apprentissage et Autochtones

En 2004-2005, la Direction a poursuivi ses efforts en vue de répondre aux besoins en formation des Autochtones.

Forte des conseils du comité consultatif sur les programmes d'apprentissage autochtones, la Direction cherche activement des moyens de promouvoir la formation professionnelle et les possibilités d'emploi dans des métiers auprès des collectivités autochtones. En 2004-2005, le comité s'est réuni à trois reprises pour discuter du rôle des services d'approvisionnement autochtones, des compétences fondamentales et de la création d'une réserve d'enseignants de matières professionnelles qui sont Autochtones.

Pendant la même période, la Direction a créé une trousse d'information sur l'apprentissage comprenant une brochure et un guide à distribuer dans les collectivités desservies par Affaires autochtones et du Nord, afin de promouvoir la participation des Autochtones au programme d'apprentissage.

La Direction poursuit sa collaboration avec le Collège universitaire du Nord (CUN) et le Red River College (RRC) afin de continuer à offrir une formation en menuiserie dans les communautés de Pinaymootang, Lake Manitoba, Chemawawin et Tataskweyak, où se sont donnés trois niveaux de la formation en menuiserie. En 2004-2005, 179 apprentis autochtones ont suivi une formation communautaire.

Par l'entremise du CUN, la Direction appuie toujours les projets de rattrapage qui aident les candidats à la qualification professionnelle vivant dans les collectivités du Nord à se préparer.

En outre, la Direction de l'apprentissage continue d'explorer les possibilités d'apprentissage pour les Autochtones dans le cadre de l'Initiative de formation professionnelle en hydroélectricité dans le Nord.

Compétences fondamentales et évaluation et reconnaissance des acquis (ERA)

La Direction continue d'ajouter de nouveaux éléments à sa stratégie visant à s'assurer que les apprentis et les ouvriers professionnels aient le maximum de succès au travail et au cours de leur formation technique.

Des trousses d'évaluation formative se rapportant à douze métiers seront offertes à la fin du printemps 2005. Leur mise en œuvre sera appuyée par des ateliers donnés à nos partenaires des établissements d'enseignement afin d'accroître la capacité d'évaluation et de s'assurer que toutes les évaluations se font comme il se doit. En cours de route, les responsables des établissements seront mis au fait des besoins de perfectionnement des apprentis et des ouvriers professionnels.

On a conçu et mis à l'essai des programmes cadres pour différents types de programmes d'amélioration des compétences fondamentales de façon à pouvoir répondre aux besoins de différents groupes d'apprenants. Des programmes d'acquisition des compétences fondamentales divisés par niveaux d'enseignement peuvent aider les apprentis dans la collectivité et ceux qui suivent la formation technique habituelle. Des programmes d'acquisition des compétences fondamentales plus détaillés et fondés sur des activités profiteront aux groupes d'apprentis dont le niveau d'alphabétisation est faible ou qui possèdent une expérience minimale dans l'exercice d'un métier. La mise en œuvre de ces programmes se fait en collaboration avec des éducateurs d'adultes des régions rurales et du Nord. On prévoit créditer un cours d'appoint lié à un métier qui sera reconnu par les Centres d'apprentissage pour adultes (CAD) à l'intention des apprentis qui

préférent une approche plus générale et intellectuelle ou qui veulent suivre un cours crédité d'études secondaires.

La capacité de répondre aux besoins liés aux compétences fondamentales augmente aussi à l'intérieur de la Direction. Un fonctionnaire de la Direction assumera le rôle d'agent de liaison entre la Direction et les CAA. Des documents venant appuyer l'évaluation et l'enseignement des compétences fondamentales continueront d'être produits et offerts aux CAA et à d'autres fournisseurs d'activités de perfectionnement.

La Direction a terminé de préparer sa documentation relative aux processus d'ERA et est en train de les intégrer aux processus d'inscription habituels à la Direction. Les recherches sont presque terminées quant aux possibilités de double reconnaissance des crédits du programme de formation technique pour le métier de menuisier et du programme d'études secondaires. Le but visé est de mieux informer les apprentis et les ouvriers professionnels concernant leur état de préparation à la formation technique et aux examens des compétences professionnelles, et de reconnaître les acquis.

Commission de l'apprentissage et de la qualification professionnelle

Créée en vertu de la *Loi sur l'apprentissage et la qualification professionnelle*, la Commission est un organisme indépendant qui défend les intérêts de l'industrie et de la population, dont les membres sont nommés par la ministre de l'Enseignement postsecondaire et de la Formation professionnelle. Elle nomme les membres des Comités consultatifs provinciaux des métiers (CCPM) et reçoit puis étudie leurs recommandations en ce qui concerne la réglementation, la formation dispensée, les examens et les normes de qualification professionnelle. La Direction de l'apprentissage apporte à la Commission et aux CCPM un soutien technique, administratif et financier. En 2004-2005, la Commission s'est réunie à dix reprises.

La *Loi sur l'apprentissage et la qualification professionnelle*, entrée en vigueur le 1er mai 1999, délègue à la Commission les responsabilités et l'autorité nécessaires à l'orientation générale de la politique et à l'élaboration de la réglementation. Elle l'autorise aussi à conseiller la ministre au sujet des besoins du marché du travail du Manitoba en ce qui concerne les travailleurs qualifiés, à nommer les membres des CCPM et à élargir la représentation et les compétences des CCPM par rapport à ce que prévoyait la législation précédente.

En 2004-2005, la Commission a organisé la remise annuelle des Prix d'excellence, qui soulignaient le travail exemplaire de 38 ouvriers spécialisés dans 36 métiers d'apprentissage, qui avaient obtenu leur certificat de compagnon depuis peu.

La Commission tient habituellement ses réunions mensuelles et l'assemblée annuelle des intervenants à Winnipeg. Cette année, la Commission a tenu une de ses réunions mensuelles et l'assemblée annuelle des intervenants à Brandon, au Assiniboine Community College (ACC). La Commission et la Direction ont demandé au ACC d'être l'hôte de ces réunions afin de permettre aux étudiants de ce collège de participer aux débats et aux étudiants en hôtellerie et en arts culinaires de démontrer leur savoir-faire.

Règlements sur les nouveaux métiers et les métiers mis à jour

La ministre approuve tous les nouveaux règlements portant sur les métiers et ceux qui ont été modifiés sur la recommandation de la Commission de l'apprentissage et de la qualification professionnelle.

Voici la liste des métiers approuvés par la Commission en vue de leur désignation en 2004 : poseur de revêtements souples, opérateur de machine commandée par ordinateur, calorifugeur et mécanicien de véhicule de plaisance. Les métiers de poseur de revêtements souples et de mécanicien de véhicules de plaisance sont deux nouveaux métiers du Programme des normes

interprovinciales (Sceau rouge) admissibles à une formation en apprentissage et à la reconnaissance professionnelle des apprentis reconnus par le Sceau rouge. Les règlements sur ces métiers sont en voie d'élaboration.

En 2004-2005, la Direction a collaboré avec les Comités consultatifs provinciaux des métiers à l'élaboration de dispositions réglementaires concernant les métiers de mécanicien de véhicule automobile, d'électricien en haute tension, d'électricien industriel et d'électricien d'installation, en tant que métiers à reconnaissance professionnelle obligatoire. La Direction poursuit sa collaboration avec le CCPM responsable du métier de tôlier et de peintre en carrosserie, afin de voir s'il est possible d'en faire un métier à reconnaissance professionnelle obligatoire. La Direction a mené à bien son examen de la portée du métier de tôlier au Manitoba et des incidences de la reconnaissance professionnelle obligatoire sur le marché du travail, les intervenants de l'industrie et le gouvernement.

La période de prolongement de la désignation sans examen du métier de monteur d'appareils de chauffage, annoncée en même temps que la reconnaissance professionnelle obligatoire de ce métier en 2004, a pris fin le 27 janvier 2005. La Direction a reçu plus de 300 demandes s'y rapportant. À la date limite de production pour l'année financière, 79 certificats professionnels provinciaux avaient été délivrés pendant la période de prolongement.

En 2004-2005, on a élaboré des modifications qui seront enregistrées en 2005-2006 pour les règlements portant sur les métiers suivants : coiffeur-styliste, esthéticien, électrolyste, technicien d'entretien automobile, électricien industriel, briqueteur, calorifugeur et technicien de machinerie agricole.

La Direction travaille aussi avec les Comités consultatifs provinciaux des métiers (CCPM) et des intervenants de l'industrie à la mise à jour des règlements portant sur les métiers suivants : peintre-décorateur, grutier-treuilliste, mécanicien industriel, électricien en haute tension, monteur d'appareils de chauffage, mécanicien en réfrigération et climatisation et opérateur de machine commandée par ordinateur.

Élaboration de programmes

L'élaboration de programmes comprend plusieurs volets : définir le rayon d'action du métier, revoir (ou établir) l'analyse des professions par rapport au métier, élaborer le programme d'études de formation technique et le cahier de stage, et préparer puis valider les tests de la Section, les tests de classement, les examens des compétences professionnelles à l'échelle provinciale et les examens pratiques des compétences professionnelles. La Direction de l'apprentissage coordonne ce travail d'élaboration auquel participent directement les Comités consultatifs provinciaux des métiers (CCPM). La Commission examine et approuve tous les efforts des CCPM favorisant l'élaboration de programmes. En 2004-2005, on a approuvé les portfolios d'apprentis et les guides de l'instructeur se rapportant à deux métiers : poseur de gicleurs et briqueteur.

L'analyse du métier de technicien en aménagement paysager a été acceptée aux fins de reconnaissance professionnelle de ce métier au Manitoba. L'analyse du métier d'opérateur de machine commandée par ordinateur a été acceptée aux fins de reconnaissance professionnelle de ce métier au Manitoba.

Comités consultatifs provinciaux des métiers

L'industrie du Manitoba établit les normes relatives à la formation et à la reconnaissance professionnelle des apprentis par l'entremise des Comités consultatifs provinciaux des métiers (CCPM). Les CCPM adressent à la Commission de l'apprentissage et de la qualification professionnelle des recommandations concernant la gamme de métiers, les normes de reconnaissance professionnelle ayant trait aux compétences et aux connaissances, les détails de la réglementation, les conditions d'admission, le contenu et la durée de la formation, le rapport entre le

nombre de compagnons et le nombre d'apprentis, et les taux de rémunération des apprentis. Ils déterminent aussi le contenu des cours techniques donnés en classe en validant les programmes d'études et les examens. En 2004-2005, il y avait 37 CCPM qui s'étaient réunis 58 fois en tout en date du 31 mars 2005. Pendant la même année financière, 1 nouveau CCPM a été créé, portant ainsi leur nombre de 36 en 2003-2004 à 37 en 2004-2005.

La Direction a animé 96 réunions de divers groupes de travail issus de l'industrie. Ces réunions ont permis de faciliter le processus d'élaboration des programmes d'études.

Développement durable

La section responsable de la politique collabore avec la Direction de l'administration et des finances à la conception, à la mise en œuvre et au suivi du plan d'action de la Direction de l'apprentissage en matière de développement durable. Le plan d'action prévoit l'établissement en permanence d'une stratégie d'intégration des buts et des objectifs de la politique provinciale en matière de développement durable. La Direction concentre ses efforts sur la sensibilisation du personnel et le soutien apporté à celui-ci pour qu'il prenne des décisions responsables sur le plan de l'environnement; l'achat de produits recyclés et sans danger pour l'environnement; le soutien au programme Blue Box; l'impression recto-verso; d'autres initiatives favorisant la réduction, la réutilisation et le recyclage des ressources; et le recours accru aux téléconférences, afin de réduire la consommation de carburant fossile.

Le plan d'action de la Direction en matière de développement durable visait six buts qui ont été atteints en 2004-2005, dont voici la liste : fermer les lumières à la fin de la journée; distribuer des bacs de recyclage dans tous les bureaux; sensibiliser les gens à la politique du gouvernement concernant le recyclage du papier; adopter une politique d'achat respectueuse de l'environnement qui s'applique aussi bien aux fournitures de bureau qu'à l'usage et à l'entretien du parc de véhicules; sensibiliser les membres du personnel pour qu'ils prennent des décisions respectueuses de l'environnement concernant l'usage et l'entretien de leur véhicule; et augmenter le nombre de téléconférences afin de réduire l'utilisation des véhicules.

Le plan d'action de 2005-2006 tiendra compte du travail visant à soutenir et à consolider les initiatives en cours. Comme la Direction progresse dans sa compréhension et dans sa mise en œuvre des principes du développement durable, elle cherchera à encourager les intervenants de l'extérieur à être sensibilisés davantage aux effets de leurs décisions commerciales sur l'environnement.

Statistiques de l'apprentissage, pour 1998-1999 (année de base), 2003-2004 et 2004-2005

	1997-98	2003-04	2004-05
Nouvelles inscriptions	1 004	1 039	1 247
Annulations et abandons	320	913	607
Apprentis inscrits à la fin de l'année	3 186	4 550	4 814
Apprentis suivant une formation technique	2 035	2 657	2 496
Administration des examens de compétences professionnelles	222	330	513
Certificats délivrés : apprentissage	391	810	780
Certificats délivrés : compétences professionnelles *(A)*	148	*(A)*	*(A)*
Certificats provinciaux avec le Sceau Rouge	S.O.	179	193
-Certificats provinciaux sans le Sceau Rouge	S.O.	31	149
-Certificats provinciaux délivrés pendant une période de prolongement		1	79
Certificats renouvelables : coiffeur-styliste et esthéticien *(B)*	906	1 458	1 466
Femmes apprenties	65	628	679
Apprentis autochtones *(C)*	451	605	718
Option métiers au secondaire (OMS) *(D)*	59	180	235

(A) *Les améliorations dans la collecte des données par la Direction font en sorte que les renseignements relatifs aux certificats professionnels sont dorénavant divisés en deux catégories : « avec le Sceau rouge » et « sans le Sceau rouge ».*

(B) *Depuis l'abrogation de la Loi sur les coiffeurs et de la Loi sur les coiffeurs pour dames, les coiffeurs et les coiffeurs pour dames sont regroupés sous le métier de coiffeur-styliste (depuis le 6 mars 1998). Les certificats de coiffeur-styliste et d'esthéticien sont renouvelés tous les deux ans et les personnes qui exercent ces métiers doivent accumuler au moins 750 heures de travail par an pour pouvoir obtenir un renouvellement.*

(C) *C'est en 1999-2000 que la Direction a commencé à comptabiliser le nombre d'apprentis se considérant membres d'une Première nation, Indiens non inscrits, Métis ou Inuits. Par conséquent, le chiffre de l'année de base (451) date de 1999-2000 et non de 1997-1998.*

(D) *Les apprentis d'OMS sont comptabilisés dans la catégorie « Apprentis inscrits à la fin de l'année ».*

4 (f) Apprentissage

Dépenses par poste secondaire (en milliers de dollars)	Dépenses réelles 2004-2005 $	Dépenses prévues 2004-2005 ETP	Dépenses prévues 2004-2005 $	Écart positif (négatif) $	Note expl.
Salaires et avantages sociaux	2 968,3	49,00	2 843,2	125,1	
Autres dépenses	1 282,3		1 183,7	98,6	
Soutien à la formation	1 660,4		2 592,6	(932,2)	1
Total, poste secondaire	**5 911,0**	**49,00**	**6 619,5**	**(708,5)**	

1. *La sous-utilisation des crédits est due principalement à la mise en œuvre plus lente que prévu des possibilités d'apprentissage des compétences professionnelles liées à des métiers; au report à 2005-2006 de la formation au métier de grutier et de la formation communautaire en raison de la demande plus faible que prévu; et aux fonds non récupérés par le poste 44-4(h)-3 (Entente sur le développement du marché du travail) pour la formation par stages d'études en cours de travail.*

Initiative en matière d'enseignement technique et professionnel

L'Initiative en matière d'enseignement technique et professionnel (IETP) a été lancée en avril 2004 afin de revitaliser cette forme d'enseignement au Manitoba. Une importance considérable est accordée aux besoins du marché du travail en raison de la pénurie existante et croissante de main-d'œuvre spécialisée. Sur le plan de l'enseignement et de la formation, l'IETP contribue aux efforts visant à offrir à la population manitobaine un large éventail de possibilités de formation technique et professionnelle qui sont accessibles à tous, intégrées aux divers niveaux d'enseignement et axées sur les besoins du marché du travail. L'Initiative repose sur six priorités d'action qui abordent des aspects fondamentaux de la stratégie de revitalisation :

- améliorer l'image des carrières professionnelles et techniques;
- sensibiliser davantage les élèves aux programmes professionnels et techniques;
- veiller à ce que les programmes offerts répondent aux besoins du marché du travail;
- faciliter l'articulation des programmes entre les écoles secondaires et les collèges;
- élaborer des stratégies visant à remédier à la pénurie d'enseignants de programmes d'enseignement professionnel et technique, et à actualiser leurs connaissances professionnelles;
- accroître le financement pour la modernisation de l'équipement utilisé pour l'enseignement professionnel et technique.

Les résultats escomptés de l'IETP sont :

- un taux d'inscription plus élevé à des programmes de formation technique et professionnelle offerts dans des écoles secondaires et des collèges;
- un taux d'obtention de diplômes plus élevé dans des programmes de formation technique et professionnelle offerts dans des écoles secondaires et des collèges;
- un meilleur taux de transition des élèves de l'école secondaire à des programmes de formation technique et professionnelle au niveau collégial;
- un meilleur taux d'emploi dans des métiers du secteur professionnel et technique;
- une augmentation de la capacité des collectivités à remédier à la pénurie de main-d'œuvre au sein des professions hautement spécialisées, ce qui permettra d'accroître la compétitivité de la province dans les secteurs de l'industrie.

Fonctionnement

Une équipe formée de trois personnes s'occupe des activités courantes liées à l'IETP et élabore les stratégies et les plans d'action appropriés pour chaque priorité d'action. Le directeur général voit à

ce que l'on donne suite aux priorités d'action en assumant la direction et l'orientation nécessaires, en rendant compte des plans et des activités de l'IETP, et en établissant des liens avec les intervenants et les groupes afin d'obtenir leur soutien et leur coopération à l'égard de l'Initiative.

L'expert conseil de l'IETP est lié en permanence à ce qui se passe sur le terrain, surveille l'avancement des projets et l'état des activités appuyées par l'IETP, et est responsable de déposer un plan d'action triennal et des rapports d'étape tous les six mois.

L'autre membre de l'équipe est un employé de soutien administratif qui fait le suivi des dépenses, s'occupe du site Web de l'IETP et assure un soutien administratif général.

Activités

Au cours de sa première année d'existence, l'IETP a entrepris des activités liées à chacune de ses priorités d'action.

Image – De concert avec les écoles, les collèges et les ministères partenaires (Éducation, Citoyenneté et Jeunesse Manitoba et Direction de l'apprentissage d'Enseignement postsecondaire et Formation professionnelle Manitoba), l'IETP cherche à donner une image plus positive et fidèle des métiers et de l'enseignement technique et professionnel en recourant à divers moyens : présentations à divers groupes d'intervenants comme les conseillers et les administrateurs; participation à divers salons des carrières (Rotary Career Symposium, salon des carrières de Brandon, Forum rural, Children of the Earth School, Red River College Career Day et University of Winnipeg Career Fair); projets de démonstration portant sur les questions d'image et de sensibilisation et réunions de groupes de discussion; et distribution d'un CD/vidéo (« Brillantes carrières. Brillant avenir ») aux écoles, aux conseillers pédagogiques, aux parents et aux élèves.

Sensibilisation – Bon nombre des activités de sensibilisation se rapprochent des activités portant sur l'image (projets de démonstration, présentations et activités promotionnelles). Pendant l'année scolaire 2004-2005, l'IETP a accordé 200,0 $ à 16 projets de démonstration dans toutes les régions de la province.

À la fin de l'automne 2004, le site Web de l'IETP a vu le jour afin de rendre compte des activités sur le terrain, de permettre le partage de matériel et d'information sur les projets de démonstration et de donner accès à différents documents. L'adresse du site Web est www.edu.gov.mb.ca/tvi.

Articulation – L'IETP a permis de produire un rapport d'analyse qui propose des recommandations favorisant la mise en œuvre d'un processus d'articulation plus efficace, cohérent et simplifié entre les écoles secondaires et les collèges. L'articulation de programmes en particulier se fait en passant en revue des groupes de programmes et en cherchant à promouvoir la coopération entre le personnel du secteur des arts industriels, le personnel des écoles professionnelles et des collèges et le personnel de la Direction de l'apprentissage. Plusieurs projets de démonstration qui en sont à leur première année d'existence abordent aussi la question de l'articulation.

Pertinence du programme – Les programmes de formation professionnelle sont passés en revue afin d'en évaluer la pertinence. Pendant la première année d'existence de l'IETP, cinq programmes ont fait l'objet d'un tel examen : propulsion mécanique, construction domiciliaire, coiffeur-styliste, aliments commerciaux et aide soignant. Les quatre premiers programmes sont liés à des métiers désignés. On a formé des comités assignés à chacun des programmes, qui sont chargés d'examiner les programmes d'études et d'établir des normes relatives aux résultats et des compétences fondamentales. Les révisions préliminaires se termineront au printemps 2005. Les comités regroupent des enseignants de programmes de formation professionnelle, des enseignants des arts industriels et des enseignants des collèges (Red River College, Assiniboine Community College et Collège universitaire du Nord), ainsi que des représentants de la Direction de l'apprentissage et des corps de métiers. Une fois ce processus mené à bien et les révisions des

programmes d'études terminées, l'articulation entre les arts industriels, les programmes professionnels et les programmes d'études postsecondaires sera encouragée et mise en valeur.

Pénurie d'enseignants et actualisation de leurs connaissances – L'IETP cherche à promouvoir les activités de perfectionnement professionnel qui contribuent à maintenir et à augmenter la sensibilisation des enseignants des matières professionnelles aux nouveaux développements dans l'industrie et le secteur professionnel et à actualiser leurs connaissances. Les activités de perfectionnement professionnel novatrices et efficaces reçoivent aussi un appui financier de l'IETP. Des recommandations sont également proposées aux comités des brevets d'enseignement dans le but de lever les obstacles qui freinent les gens de métiers désireux d'exercer la profession d'enseignant.

Soutien financier – Pendant l'année scolaire 2004-2005, 17 écoles du Manitoba se sont partagés un total de 700,0 $ versés en vertu de l'IETP pour le perfectionnement de l'équipement professionnel (600,0 $) et le perfectionnement professionnel s'y rapportant (100,0 $).

Perfectionnement de l'équipement et perfectionnement professionnel (PP) s'y rapportant :

Division	École	Programme	$ Équip.	$ PP	$ Total
Borderland	Roseau	Auto	44 076,11 $	400,00 $	44 476,11 $
Brandon	Crocus	Carrosserie	15 561,99 $	0,00 $	15 561,99 $
Brandon	Crocus	Dessin industriel	0,00 $	7 209,84 $	7 209,84 $
Garden Valley	Garden Valley Collegiate	Agriculture/ Biotech.	15 208,93 $	4 500,00 $	19 708,93 $
Hanover	Steinbach	Auto	53 800,70 $	1 300,00 $	55 100,70 $
Lord Selkirk	Lord Selkirk Regional Comprehensive Secondary School	Dessin industriel	9 007,93 $	5 300,00 $	14 307,93 $
Louis Riel	Louis Riel	Auto	42 993,85 $	6 575,00 $	49 568,85 $
Mountain	Dauphin Regional Comprehensive Secondary School	Arts de la publicité	43 467,00 $	4 347,00 $	47 814,00 $
Mystery Lake	R.D. Parker	Construction	49 030,35 $	0,00 $	49 030,35 $
Portage la Prairie	Portage	Coiffure	25 236,00 $	1 538,00 $	26 774,00 $
Prairie Rose	Carman	Informatique	7 433,78 $	6 281,30 $	13 715,08 $
Red River	Saint-Pierre	Soudure	29 974,00 $	400,00 $	30 374,00 $
River East Transcona	Miles MacDonell	Coiffure	12 550,00 $	0,00 $	12 550,00 $
River East Transcona	Kildonan East	Construction automobile	25 141,09 $	0,00 $	25 141,09 $
Rolling River	Minnedosa	Auto	30 582,00 $	1 000,00 $	31 582,00 $
St. James	St. James	Coiffure	24 977,00 $	3 059,00 $	28 036,00 $
Sunrise	Wawanesa	Enseign. PP	0,00 $	5 000,00 $	5 000,00 $
Swan Valley	Swan Valley	Machinerie lourde	41 284,00 $	8 000,00 $	49 284,00 $
Western	Morden	Soudure	18 733,62 $	400,00 $	19 133,62 $
Winnipeg	Tech Voc	Ajustage/ Aérospatiale	44 761,09 $	2 485,21 $	47 246,30 $
Winnipeg	RB Russell	Soudure	44 754,08 $	0,00 $	44 754,08 $
WTC	Wpg Tec College	Entretien industriel	60 682,00 $	1 683,60 $	62 365,60 $
		Totaux	**639 255,52 $**	**59 478,95 $**	**698 734,47 $**

Projets de démonstration :

Division scolaire	École	Priorités d'action	Description	Montant total
Louis Riel	George McDowell	1-2-3-4	Maternelle-Secondaire 1 = intégration des renseignements sur les carrières dans les programmes d'études des 7e et 8e années et du secondaire; tournées des écoles techniques et professionnelles	9 890,00 $
Prairie Rose	Carman Collegiate et consortium	1-2-3-4-5	Participation des élèves, des parents, des enseignants et des gens d'affaires aux activités de sensibilisation à l'enseignement	15 000,00 $

Division scolaire	École	Priorités d'action	Description	Montant total
			technique et professionnel	
River East Transcona	Consortium des écoles d'années intermédiaires et secondaires	1-2-3	Programmes d'orientation aux compétences essentielles – sensibilisation des enseignants des matières techniques et professionnelles aux compétences essentielles requises dans le domaine des professions techniques	11 625,00 $
Rivière Seine	Collège de Saint-Norbert	1-2-3-4	Mise en œuvre des activités de sensibilisation au programme Options métiers au secondaire (OMS); création de partenariats avec les associations professionnelles; création d'un forum d'échanges	15 000,00 $
Southwest Horizon	Wawanesa, Souris, Hartney, Deloraine	1-2-3-4-5	Établissement d'un poste de coordonnateur pour l'apprentissage et les métiers	15 000,00 $
St. James	John Taylor Collegiate - St. James - Sturgeon	1-2	Mois de la sensibilisation à l'enseignement technique et professionnel; séances d'information pour les élèves des années primaires et intermédiaires; articulation des programmes d'arts industriels et professionnels	15 000,00 $
Winnipeg	Daniel McIntyre	1-2-3-4	Option métiers au secondaire – prestation du programme du métier de préposé aux pièces et création de liens avec les associations de l'apprentissage et de l'industrie	3 140,00 $
Winnipeg	Sisler	1-2-3-4	Option métiers au secondaire – encouragement des femmes à exercer un métier et création de liens avec les associations de l'apprentissage et de l'industrie	4 500,00 $
Garden Valley	Garden Valley Collegiate	1-2-3-4	Prestation du symposium South Central Technical Vocational et d'un forum communautaire	15 000,00 $
Kelsey	Margaret Barbour Collegiate	1-2-4	Projet de sensibilisation des parents à l'enseignement technique et professionnel et aux possibilités offertes dans les domaines de la propulsion mécanique et de l'alimentation	15 000,00 $
Frontier	Wanipigow	1-2-3-4-5	Création de six biographies de carrières interactives axées sur les élèves autochtones	14 901,00 $

Division scolaire	École	Priorités d'action	Description	Montant total
Hanover	Steinbach Regional	1-2-3-4	Forums de sensibilisation	11 000,00 $
Mountain View	Dauphin Regional	1-2	Planification d'une semaine vouée à l'enseignement technique et professionnel	14 994,42 $
Park West	Shoal Lake, Rossburn, Strathclair	1-2-3	Activités d'enseignement coopératif	15 000,00 $
Winnipeg	Tec-Voc	1-2-3-5	Promotion du programme d'aérospatiale	15 000,00 $
Winnipeg Tech	Winnipeg Technical College	1-2-3	Élaboration d'ententes d'articulation	15 000,00 $
			Total	**205 050,42 $**

Comités :

L'IETP comprend un certain nombre de comités :

- **Comité consultatif de l'enseignement technique et professionnel** (CCETP) – Ce comité formé de quinze membres représente quatorze groupes d'intervenants dont les collèges, la Manitoba Teachers Society (MTS), les comités de parents, les enseignants des matières professionnelles et des arts industriels, les administrateurs scolaires, les syndicats, les entreprises et l'industrie, et la Direction de l'apprentissage. Le directeur général et l'expert conseil de l'IETP, de même qu'un représentant d'Éducation, Citoyenneté et Jeunesse Manitoba, sont des membres d'office. Le Comité se réunit huit fois l'an et fournit des conseils qui reposent sur les commentaires des groupes d'intervenants auprès de la section responsable de l'IETP. Le Comité fait aussi des recommandations concernant l'enseignement technique et professionnel et des questions connexes qui se trouvent dans le rapport annuel de l'IETP.

- **Comité sur les leçons apprises** – Ce comité regroupe les chefs de projet des écoles et des divisions scolaires pour qu'ils rendent compte de l'état des projets de démonstration, de leurs effets, des leçons apprises et des résultats obtenus. Le Comité, qui se réunit au moins trois fois l'an, discute et recommande des stratégies pour assurer le partage efficace d'information relative aux projets avec le milieu de l'éducation.

- **Comité d'orientation de l'examen du programme** – Ce comité regroupe des représentants des collèges, du CUN et de la Direction de l'apprentissage, des leaders des écoles ainsi que des enseignants des matières professionnelles et des arts industriels. Son mandat est de fournir des conseils sur le type d'examen à privilégier, de créer des liens avec des comités de révision de programmes en particulier, de fournir une orientation, d'étudier les recommandations relatives aux programmes d'études et de les transmettre à la section responsable de l'IETP pour qu'elle prenne les mesures nécessaires.

- **Comités de révision des programmes** – Cinq comités sont chargés d'examiner les programmes suivants : propulsion mécanique, construction domiciliaire, coiffeur-styliste, aliments commerciaux et aide soignant. Chaque comité examinera la pertinence du programme qu'on lui a confié, sa réponse aux besoins du marché du travail ainsi que les normes et les résultats, puis fera des recommandations de changements s'y rapportant s'il y a lieu. Chaque comité se réunit à la demande de son président.

Ces comités demeureront en place en 2005-2006.

Services de l'emploi et de la formation professionnelle

L'objectif de la Direction des services de l'emploi et de la formation professionnelle (SEFP) est d'aider les gens à définir et à atteindre leurs objectifs d'emploi en offrant directement une série de programmes et de services d'éducation, de formation professionnelle et d'emploi, et en créant des partenariats avec les intervenants communautaires.

Services de création directe d'emplois

Services de création directe d'emplois (Services régionaux et Contacts en milieu de travail)

Dans le cadre de ce programme, le personnel des centres d'emplois situés dans toutes les régions de la province assurent la coordination, l'élaboration et le maintien de toute une gamme de programmes et de services d'emploi et de formation professionnelle afin de préparer les Manitobains sans emploi à trouver du travail. Plus précisément, les Centres d'emploi des SEFP collaborent avec les employeurs et les organismes communautaires pour augmenter les possibilités d'emploi. Parmi les activités visant à aider les clients mentionnons l'évaluation de l'aptitude au travail et le counseling d'emploi; la formation préparatoire à l'emploi; le service de présentation et de placement; le placement en milieu professionnel avec aide salariale; la formation professionnelle; la formation préparatoire à l'emploi axée sur l'acquisition de compétences; et l'amélioration du degré d'alphabétisation.

Acquisition de compétences

Dans le cadre de ce programme, des possibilités de formation professionnelle sont offertes dans des emplois en forte demande ou dans des secteurs qui connaissent une pénurie de main-d'œuvre qualifiée, soit directement sous forme de services de soutien aux particuliers, soit par l'intermédiaire d'organismes communautaires offrant des programmes en vertu de contrats passés avec les SEFP.

Partenariats

Carrières nouvelles

Carrières nouvelles s'associe à des employeurs, à des organismes communautaires, au gouvernement fédéral et à des administrations municipales pour concevoir et élaborer des projets de formation axés sur les compétences qui répondent à divers besoins propres aux collectivités du nord du Manitoba, et pour soutenir ces projets financièrement. Des services de soutien sont également offerts aux clients individuels admissibles.

Projets communautaires d'amélioration de l'aptitude au travail

En vertu du programme, des fonds sont accordés aux organismes communautaires à but non lucratif pour qu'ils gèrent des projets de formation professionnelle et d'emploi à l'intention des prestataires d'aide au revenu atteints d'une incapacité. Les activités prévues sont notamment les suivantes : apprentissage de l'autonomie fonctionnelle, formation préalable à l'emploi et expérience de travail débouchant sur un emploi.

Partenaires pour l'emploi

Partenaires pour l'emploi s'associe à des employeurs manitobains et à des groupes de formation communautaire pour appuyer l'élaboration et la mise en œuvre d'une formation en milieu de travail qui est axée sur les besoins de l'employeur et qui permet aux prestataires d'aide au revenu d'acquérir des compétences professionnelles et d'obtenir un emploi. Les activités prévues dans le cadre du programme peuvent notamment comprendre une formation préalable à l'emploi, une formation professionnelle liée à un emploi en particulier et une formation en milieu de travail.

Subventions salariales

Les subventions salariales aident les Manitobains au chômage à obtenir un emploi durable grâce à une expérience de travail. Elles peuvent ainsi aider les personnes qui reçoivent une aide au revenu à acquérir une expérience pouvant déboucher sur un emploi à long terme. Parmi les activités liées au programme, mentionnons les services de présentation et de présélection destinés à jumeler employeurs et employés; le travail à l'essai, pour vérifier si le jumelage convient avant de faire une promesse d'embauche; et les subventions salariales comme telles, pour éponger les coûts associés à la formation et à l'embauche de nouveaux employés.

Résultats en 2004-2005

Direction des services de l'emploi et de la formation professionnelle : 44-4(g) et EDMT 44-4(h)

	Clients desservis* (nouveaux services)
Participants aux programmes des SEFP	3 088
Participants aux mesures et avantages provinciaux (MAP) de l'EDMT	16 017
Total partiel (au moins un programme des SEFP ou MAP)	*18 294*
Autres clients des SEFP**	12 954
Total de clients desservis par les SEFP	31 248

* Clients ayant commencé à obtenir des services entre le 1er avril 2004 et le 31 mars 2005. Cumul de l'année en date du 18 mars 2005. Dossiers en cours et fermés seulement. Services en cours, rendus et terminés seulement.

** Clients qui ont reçu certains services de la Direction (p. ex. : établissement des besoins, counseling d'emploi), mais qui n'ont pas participé aux MAP ou au programme provincial.

Activités des programmes découlant de l'Entente sur le développement du marché du travail

	Clients desservis* (nouveaux services)	
PROGRAMME	**Prévision**	**Nombre réel**
PRESTATIONS D'EMPLOI (prestataires d'AE seulement)		
Partenaires pour l'emploi	900	468
Total, acquisition de compétences (*comprend l'apprentissage*)	4 700	5 162
- Acquisition de compétences	S.O.	3 374
- Acquisition de compétences - apprentissage	S.O.	1 801
Aide au travail indépendant	275	268
Subventions salariales	475	387
MESURES PROVINCIALES (pour tous les sans-emploi)		
Services d'aide à l'emploi**	9 600	10 315
Partenariats du marché du travail	S.O.	
Recherche et innovation	S.O.	
Service de placement	S.O.	
Information sur le marché du travail	S.O.	

S.O. = clients qui ne sont pas desservis directement par ces programmes

* Clients ayant commencé à obtenir des services entre le 1er avril 2004 et le 31 mars 2005. Cumul de l'année en date du 18 mars 2005. Dossiers en cours et fermés seulement. Services en cours, rendus et terminés seulement.

**Services prévus dans le cadre des SAE seulement.

Entente sur le développement du marché du travail – Résultats

	Objectifs visés 2004-2005	Résultats 2004-2005*
Nombre de retours au travail (prestataires d'AE)	**9 700**	**9 705**
Prestations non versées par l'AE	**35 000 000 $**	**36 108 129 $**

*En date du 31 mars 2005. La mesure des résultats ne prend pas fin avant le 31 mai 2005.

Programme d'emploi – prestations nationales pour enfants

Ce programme donne l'occasion aux parents à faible revenu ou prestataires d'aide au revenu de participer à des programmes de formation et d'emploi qui les aideront à obtenir et à garder un emploi ou à progresser sur le marché du travail.

Projets de partenariat communautaire

Ce programme permet en vertu de contrats à des organismes communautaires à but non lucratif d'élaborer et d'offrir une formation sur les compétences améliorant l'employabilité ainsi que des placements en milieu de travail qui préparent les prestataires d'aide au revenu à occuper un emploi. Les activités prévues sont notamment les suivantes : évaluation de l'employabilité, formation préalable à l'emploi, formation théorique et alphabétisation, expérience en milieu de travail et placement.

Se prendre en main!

Ce programme permet en vertu de contrats à des organismes communautaires à but non lucratif d'aider les chefs de famille monoparentale prestataires d'aide au revenu à acquérir les compétences favorisant l'obtention d'un emploi.

Initiatives de formation liées à l'agrandissement du canal de dérivation

Établies en collaboration avec les intervenants, les Initiatives de formation liées à l'agrandissement du canal de dérivation préparent l'infrastructure nécessaire à la formation des Manitobains qui désirent saisir les possibilités d'emploi associées à l'agrandissement du canal de dérivation de la rivière Rouge. Elles contribuent par la même occasion à répondre aux futurs besoins de main-d'œuvre spécialisée et à faire en sorte que la main-d'œuvre soit plus représentative de la réalité du Manitoba.

Résultats en 2004-2005

Direction des services de l'emploi et de la formation professionnelle : 44-4(g) et EDMT 44-4(h)

	Clients desservis* (nouveaux services)
Participants aux programmes des SEFP	3 088
Participants aux mesures et avantages provinciaux (MAP) de l'EDMT	16 017
Total partiel (au moins un programme des SEFP ou MAP)	*18 294*
Autres clients des SEFP**	12 954
Total de clients desservis par les SEFP	31 248

* Clients ayant commencé à obtenir des services entre le 1er avril 2004 et le 31 mars 2005. Cumul de l'année en date du 18 mars 2005. Dossiers en cours et fermés seulement. Services en cours, rendus et terminés seulement.

** Clients qui ont reçu certains services de la Direction (p. ex. : établissement des besoins, counseling d'emploi), mais qui n'ont pas participé aux MAP ou au programme provincial.

Programme d'activités des SEFP

	Clients desservis* (nouveaux services)	
PROGRAMME	**Prévisions**	**Nombre réel**
SERVICES DIRECTS		
Services de création directe d'emplois	1 350	1 732
Acquisition de compétences	225	333
PARTENARIATS		
Carrières nouvelles dans le Nord	175	281
Projets communautaires d'amélioration de l'aptitude au travail	100	103
Partenaires pour l'emploi	100	10
Subventions salariales	125	55
Programme d'emploi – prestations nationales pour enfants	350	335
Projets de partenariat communautaire	250	386
Se prendre en main!**	400	247
Initiatives de formation liées à l'agrandissement du canal de dérivation	S.O.	S.O.

* Clients ayant commencé à obtenir des services entre le 1er avril 2004 et le 31 mars 2005. Cumul de l'année en date du 18 mars 2005. Dossiers en cours et fermés seulement. Services en cours, rendus et terminés seulement.

** Nouveaux services aux clients fondés sur la participation totale à Se prendre en main!, qui sont aussi financés dans le cadre de l'EDMT.

La Direction des services de l'emploi et de la formation professionnelle (SEFP) cherche à aider les Manitobains à se préparer au marché du travail et à leur permettre d'obtenir et de conserver des emplois durables en leur offrant des services directement et par l'intermédiaire de partenariats avec la collectivité, l'industrie et les groupes d'employeurs. La Direction est consciente que la réalisation de cet objectif contribue de façon significative au développement durable. Les SEFP offrent une série de programmes et de services d'éducation, de formation professionnelle et d'emploi qui tiennent compte des priorités économiques et sociales de la province. Les efforts se poursuivent afin de mieux faire connaître au personnel les principes du développement durable et les lignes directrices s'y rapportant, ainsi que la façon dont on peut continuer de les intégrer et de les renforcer dans les programmes et services de la Direction.

Les activités de la Direction visant la réalisation du développement durable en 2004-2005 comprennent l'utilisation de papier recyclé et de cartouches de toner reconstituées, la photocopie et l'impression recto-verso et la tenue de téléconférences. Dans le cadre de ses activités, la Direction a également fait affaires avec de nombreux organismes communautaires qui fournissent des services, y compris des organismes autochtones.

4 (g) Services de l'emploi et de la formation professionnelle

Dépenses par poste secondaire (en milliers de dollars)	Dépenses réelles 2004-2005 $	Dépenses prévues 2004-2005 ETP	Dépenses prévues 2004-2005 $	Écart positif (négatif) $	Note expl.
Salaires et avantages sociaux	4 379,2	77,50	4 702,9	(323,7)	
Autres dépenses	2 272,6		2 513,8	(241,2)	1
Soutien à la formation	5 693,0		5 534,5	158,5	
Somme récupérable de Services à la famille et Logement	(129,0)		(300,0)	171,0	2
Total, poste secondaire	**12 215,8**	**77,50**	**12 451,2**	**(235,4)**	

1. *La sous-utilisation des crédits est due principalement au report à 2005-2006 des paiements en vertu de l'accord pour des travaux d'entretien touchant le service de gestion des postes vacants, parce que la technologie n'était pas encore au point. Elle est compensée en partie par les rénovations apportées aux nouveaux bureaux de Selkirk et de Flin Flon.*
2. *La diminution de la somme récupérable est due au moins grand nombre de subventions salariales que prévu.*

Entente Canada-Manitoba sur le développement du marché du travail

L'objectif de la Direction des services de l'emploi et de la formation professionnelle (SEFP) est d'aider les gens à définir et à atteindre leurs objectifs d'emploi en offrant directement une série de programmes et de services d'éducation, de formation professionnelle et d'emploi, et en créant des partenariats avec les intervenants communautaires.

C'est dans le cadre de l'Entente sur le développement du marché du travail (EDMT) que le Manitoba reçoit des fonds tirés du Compte d'assurance-emploi du gouvernement du Canada pour soutenir ses programmes.

Prestations d'emploi

Les prestations d'emploi ne sont accordées qu'aux personnes qui ont le droit de travailler au Canada et qui touchent actuellement des prestations d'assurance-emploi, qui en ont reçues au cours des trois dernières années ou qui ont touché des prestations de maternité ou de paternité au cours des cinq dernières années.

Partenaires pour l'emploi

Ce programme accorde une aide financière pour aider les collectivités, les associations sectorielles et les employés à répondre aux besoins de perfectionnement de la main-d'œuvre, tout en aidant les personnes sans emploi ou menacées de perdre leur emploi à dénicher un emploi durable. Les activités prévues dans le cadre du programme peuvent notamment comprendre une formation préalable à l'emploi, une formation professionnelle liée à un emploi en particulier et une formation en milieu de travail.

Acquisition de compétences

Le programme est destiné à aider les clients admissibles à suivre une formation axée sur l'acquisition de compétences ou une formation en apprentissage, ou à se perfectionner pour pouvoir trouver plus facilement un emploi durable. Les clients admissibles peuvent bénéficier de subventions pour la formation axée sur les compétences. Le montant de ces subventions est négocié en fonction d'un plan d'emploi qui est établi conjointement. Les clients peuvent également obtenir des prêts pour

la formation axée sur les compétences qui donnent accès à point nommé aux prêts étudiants par l'entremise des Centres d'emploi (administrés par la Direction de l'aide aux étudiants du Manitoba). Ces prêts visent à permettre aux clients d'obtenir les fonds nécessaires pour contribuer au plan d'emploi établi conjointement.

Aide au travail indépendant

L'aide au travail indépendant est destinée aux personnes admissibles qui désirent créer leur propre emploi en se lançant dans les affaires. Le programme est administré par des commanditaires locaux qui doivent évaluer le projet d'entreprise de chaque personne; déterminer si la personne en question est bonne candidate; guider l'élaboration et la mise en œuvre du plan d'entreprise; donner des conseils et un soutien; et diriger la personne vers d'autres services au besoin. Les candidats doivent être prêts à fournir de l'argent, du travail ou du matériel pour lancer leur entreprise.

Subventions salariales

Les subventions salariales peuvent aider les Manitobains au chômage à obtenir un emploi durable grâce à une expérience de travail. Elles peuvent ainsi les aider à acquérir une expérience pouvant déboucher sur un emploi à long terme.

Mesures provinciales

Des mesures provinciales sont prévues pour tous les Canadiens, y compris les prestataires de l'assurance-emploi, les bénéficiaires de l'aide au revenu et les personnes menacées de perdre leur emploi.

Services d'aide à l'emploi

C'est sous forme de services divers pouvant être adaptés aux besoins particuliers des clients ou des localités que les Services d'aide à l'emploi aident les personnes au chômage à se préparer pour des emplois, à les trouver et à les conserver. Ces services peuvent être personnalisés pour répondre aux besoins de chaque client ou des collectivités locales. Les services peuvent provenir de divers organismes qui offrent certains ou l'ensemble des services suivants : élaboration de plans d'emploi; gestion de cas; évaluation et counseling d'emploi; information sur le marché du travail de type libre-service; aide à la recherche d'emploi; clubs de recherche d'emploi; service de présentation et de placement; services de diagnostic et d'évaluation; accès à d'autres services.

Partenariats du marché du travail

Ces partenariats encouragent les collectivités, les associations sectorielles et les employeurs à assurer le développement du marché du travail et de la main-d'œuvre et à procéder au réaménagement des effectifs, aidant ainsi les personnes sans emploi ou dont l'emploi est menacé à obtenir et à garder un emploi durable. Parmi les activités découlant du programme, mentionnons les activités d'adaptation de la main-d'œuvre pour faciliter l'embauche des travailleurs menacés de perdre leur emploi et la planification du perfectionnement de la main-d'œuvre pour soutenir le développement du marché du travail local.

Recherche et innovation

Le programme aide financièrement les organismes qui se consacrent à la recherche ou à la conception de projets concrets visant à trouver de nouvelles façons d'aider les gens à se préparer pour des emplois durables, à les obtenir ou à les conserver, ou encore de projets mettant l'accent sur le perfectionnement professionnel de la main-d'œuvre à l'échelle régionale ou provinciale.

Service national de placement

Le Service national de placement s'adresse à l'ensemble des Canadiens.

Détermination des besoins en services et counseling d'emploi

Cette étape permet d'évaluer les besoins des particuliers en matière de services et de programmes d'emploi et de formation ainsi que d'aide temporaire au revenu, et de les orienter éventuellement vers les services appropriés. Les participants remplissent parfois un questionnaire servant à évaluer leur aptitude à l'emploi. Le personnel peut décider de l'admissibilité des participants à l'assurance-emploi et orienter ceux qui sont employables vers les ressources qui les aideront dans leur recherche d'emploi, et ceux qui ne le sont pas vers des services de counseling d'emploi.

Le counseling d'emploi comprend une évaluation approfondie des obstacles à l'emploi, des compétences et des points forts, y compris l'évaluation des acquis, ainsi que l'élaboration d'un plan d'emploi sur lequel les parties se sont entendues. Les conseillers négocient le montant de l'aide financière puis font un suivi avec le client afin d'évaluer les résultats ou de réexaminer le plan.

Service de placement

Ce service prévoit l'échange de renseignements sur les possibilités d'emploi et de formation, ce qui permet aux sans-emploi de s'informer sur les postes vacants tout en aidant les employeurs à embaucher des personnes qualifiées. L'information est recueillie de façon continuelle et mise à jour quotidiennement. Elle existe sous forme électronique et imprimée et est notamment accessible selon la formule du libre-service aux guichets emplois, sur Internet et au Service de placement électronique.

Information sur le marché du travail

Le programme permet la collecte, l'analyse, la production et la diffusion de l'information relative aux tendances et aux conditions du marché du travail à l'échelle locale, provinciale et nationale. Cette information vise à aider les personnes en chômage à se trouver un emploi, les travailleurs à s'engager dans des activités de perfectionnement professionnel, et les employeurs, étudiants, gouvernements et fournisseurs de services à mener à bien leurs activités. Les services d'information sur le marché du travail des gouvernements fédéral et provinciaux s'occupent d'abord de recueillir des données. Cependant, le personnel des Centres d'emploi peut aussi recueillir l'information locale. Ces renseignements sont ensuite transmis sous forme électronique et imprimés en temps opportun.

Résultats au 31 mars 2005

Direction des services de l'emploi et de la formation professionnelle : 44-4(g) et EDMT 44-4(h)

	Clients desservis* (nouveaux services)
Participants aux programmes des SEFP	3 088
Participants aux mesures et avantages provinciaux (MAP) de l'EDMT	16 017
Total partiel (au moins un programme des SEFP ou MAP)	*18 294*
Autres clients des SEFP**	12 954
Total de clients desservis par les SEFP	31 248

* Clients ayant commencé à obtenir des services entre le 1er avril 2004 et le 31 mars 2005. Cumul de l'année en date du 18 mars 2005. Dossiers en cours et fermés seulement. Services en cours, rendus et terminés seulement.

** Clients qui ont reçu certains services de la Direction (p. ex. : établissement des besoins, counseling d'emploi), mais qui n'ont pas participé aux MAP ou au programme provincial.

Activités des programmes découlant de l'Entente sur le développement du marché du travail

	Clients desservis* (nouveaux services)	
PROGRAMME	**Prévision**	**Nombre réel**
PRESTATIONS D'EMPLOI (prestataires d'AE seulement)		
Partenaires pour l'emploi	900	468
Total, acquisition de compétences (*comprend l'apprentissage*)	4 700	5 162
- Acquisition de compétences	S.O.	3 374
- Acquisition de compétences - apprentissage	S.O.	1 801
Aide au travail indépendant	275	268
Subventions salariales	475	387
MESURES PROVINCIALES (pour tous les sans-emploi)		
Services d'aide à l'emploi**	9 600	10 315
Partenariats du marché du travail	S.O.	
Recherche et innovation	S.O.	
Service de placement	S.O.	
Information sur le marché du travail	S.O.	

S.O. = clients qui ne sont pas desservis directement par ces programmes

* Clients ayant commencé à obtenir des services entre le 1er avril 2004 et le 31 mars 2005. Cumul de l'année en date du 18 mars 2005. Dossiers en cours et fermés seulement. Services en cours, rendus et terminés seulement.

**Services prévus dans le cadre des SAE seulement.

Entente sur le développement du marché du travail – Résultats

	Objectifs visés 2004-2005	Résultats réels 2004-2005*
Nombre de retours au travail (prestataires d'AE)	**9 700**	**9 705**
Prestations non versées par l'AE	**35 000 000 $**	**36 108 129 $**

* En date du 31 mars 2005. La mesure des résultats ne prend pas fin avant le 31 mai 2005.

4 (h) Entente Canada-Manitoba sur le développement du marché du travail

Dépenses par poste secondaire (en milliers de dollars)	Dépenses réelles 2004-2005 $	Dépenses prévues 2004-2005 ETP	Dépenses prévues 2004-2005 $	Écart positif (négatif) $	Note expl.
Salaires et avantages sociaux	5 977,6	117,00	5 914,5	63,1	
Autres dépenses	962,6		935,7	26,9	
Soutien à la formation	43 624,8		47 891,0	(4 266,2)	1
Total, poste secondaire	**50 565,0**	**117,00**	**54 741,2**	**(4 176,2)**	

1. *La sous-utilisation des dépenses est due principalement au report de divers projets d'expansion industrielle; au report de l'aide financière à la société Dell Computer Corporation jusqu'à la fin des négociations; au report à 2005-2006 de l'aide financière à Biovail et Standard Aero; au nombre moins élevé d'activités du Programme d'aide au travail indépendant; et au financement des activités de l'Initiative de formation professionnelle en hydroélectricité dans le Nord, prévu au budget de l'Entente Canada-Manitoba sur le développement du marché du travail, mais payé par le poste 44-4(g)-3 (Services de l'emploi et de la formation professionnelle – Soutien à la formation). La sous-utilisation et compensée en partie par les exigences de financement envers Convergys.*

Subventions en capital

Les subventions en capital sont prévues pour couvrir les dépenses en capital des universités et des collèges communautaires. Le rapport annuel du Conseil de l'éducation postsecondaire fournit des renseignements supplémentaires sur les subventions.

5 Subventions en capital

Dépenses par poste secondaire (en milliers de dollars)	Dépenses réelles 2004-2005 $	Dépenses prévues 2004-2005 ETP	Dépenses prévues 2004-2005 $	Écart positif (négatif) $000	Note expl.
(a)Universités	20 475,0		14 475,0	6 000,0	1
(b)Collèges	12 611,2		4 074,5	8 536,7	2
Total, poste secondaire	**33 086,2**	**0.00**	**18 549,5**	**14 536,7**	

1. *Le dépassement des crédits est dû principalement à l'augmentation de la contribution à l'initiative de modernisation et de remplacement des installations de l'Université du Manitoba.*
2. *Le dépassement des crédits est dû principalement à la transformation en subvention du prêt accordé au campus de la rue Princess du Red River College.*

Coûts liés aux immobilisations

Ce poste principal sert à tenir compte de l'amortissement des biens en immobilisation.

6 (a) Service de bureautique

Dépenses par poste secondaire (en milliers de dollars)	Dépenses réelles 2004-2005 $	Dépenses prévues 2004-2005 ETP	Dépenses prévues 2004-2005 $	Écart positif (négatif) $	Note expl.
Amortissement - Transition	69,9		70,0	(0,1)	
Permis d'utilisation générale de logiciels	117,1		117,1	0.0	
Total, poste secondaire	**187,0**	**0,00**	**187,1**	**(0,1)**	

6 (b) Amortissement

Dépenses par poste secondaire (en milliers de dollars)	Dépenses réelles 2004-2005 $	Dépenses prévues 2004-2005 ETP	Dépenses prévues 2004-2005 $	Écart positif (négatif) $	Note expl.
Amortissement	581,4		703,7	(122,3)	1
Total, poste secondaire	**581,4**	**0,00**	**703,7**	**(122,3)**	

1. *La sous-utilisation des crédits est due au système de gestion des postes vacants, dont la mise en œuvre n'était pas terminée au 31 mars 2005, malgré la prévision à l'effet que ce devait être fait en 2004-2005.*

6 (c) Frais d'intérêts

Dépenses par poste secondaire (en milliers de dollars)	Dépenses réelles 2004-2005 $	Dépenses prévues 2004-2005 ETP	Dépenses prévues 2004-2005 $	Écart positif (négatif) $	Note expl.
Frais d'intérêts	278,0		391,3	(113,3)	1
Total, poste secondaire	**278,0**	**0,00**	**391,3**	**(113,3)**	

1. *La sous-utilisation des crédits est due au retard dans la mise en œuvre du système de gestion des postes vacants.*

PARTIE B - IMMOBILISATIONS

Immobilisations

En 1999-2000, la Province a adopté une nouvelle convention comptable pour les immobilisations corporelles. Cette nouvelle convention repose sur les normes établies par l'Institut canadien des comptables agréés. En vertu de ces normes, les dépenses d'immobilisations corporelles doivent être amorties sur la durée de vie utile des biens. Ainsi, les coûts des immobilisations corporelles sont étalés sur leur durée d'utilisation et l'amortissement est inscrit au chapitre des dépenses dans l'état des opérations.

On entend par immobilisations corporelles les biens dont la durée de vie utile dépasse une année et qui sont acquis, construits ou développés, et conservés pour être utilisés et non revendus. Les immobilisations corporelles dont la valeur est inférieure à la limite de capitalisation établie seront inscrites au chapitre des dépenses dans l'année de leur acquisition.

Enseignement postsecondaire et Formation professionnelle

Dépenses par poste secondaire (en milliers de dollars)	Dépenses réelles 2004-2005 $	Dépenses prévues 2004-2005 ETP	$	Écart positif (négatif) $	Note expl.
B.2 Immobilisations	702,2		3 120,0	(2 417,8)	1
Total, poste secondaire	**702,2**		**3 120,0**	**(2 417,8)**	

1. *La sous-utilisation des crédits est due au retard pris dans la construction des biens approuvés, ce qui a entraîné le report des dépenses en immobilisations à 2005-2006.*

Renseignements financiers

Enseignement postsecondaire et Formation professionnelle Manitoba

État de rapprochement
(en milliers de dollars)

DÉTAILS	PRÉVISIONS 2004-2005
Budget des dépenses 2004-2005	**541 921,4**
Affectation de fonds provenant des sources suivantes :	
- Crédits d'autorisation (Initiative de formation professionnelle en hydroélectricité dans le Nord)	1 000
- Crédits d'autorisation (nouveau poste de sous-ministre)	71,6
Affectation de fonds :	
Budget des dépenses 2004-2005	**542 993**

Enseignement postsecondaire et Formation professionnelle Manitoba

Sommaire des dépenses

Pour l'exercice terminé le 31 mars 2005 et comparaison avec l'exercice précédent (en milliers de dollars)

Prévisions 2004-2005		Poste	Dépenses réelles 2004-2005	Dépenses réelles 2003-2004	Écart positif (négatif)	Note expl.
		Enseignement postsecondaire et Formation professionnelle (44)				
	44-1	Administration et finances				
29,4	(a)	Traitement de la ministre	28,9	28,8	0,1	
	(b)	Cabinet de la ministre et bureau de la sous-ministre				
289,6		- Salaires et avantages sociaux	273,4	192,1	81,3	1
73,0		- Autres dépenses	88,2	66,8	21,4	2
325,0	(c)	Administration et finances	325,0	325,0	0,0	
645,4		Total 44-1	715,5	612,7	102,8	

Enseignement postsecondaire et Formation professionnelle Manitoba

Sommaire des dépenses

Pour l'exercice terminé le 31 mars 2005 et comparaison avec l'exercice précédent (en milliers de dollars)

Prévisions 2004-2005		Poste	Dépenses réelles 2004-2005	Dépenses réelles 2003-2004	Écart positif (négatif)	Note expl.
	44-2	Soutien aux collèges et aux universités				
	(a)	Conseil de l'enseignement postsecondaire				
583,9		- Salaires et avantages sociaux	696,5	756,1	(59,6)	
239,9		- Autres dépenses	226,5	381,2	(154,7)	3
267 518,8	(b)	Subventions de fonctionnement aux universités	267 393,8	261 332,3	6 061,5	4
1 154,4	(c)	Fonds des initiatives stratégiques en éducation postsecondaire	1 154,4	500,0	654,4	5
72 059,1	(d)	Subventions aux collèges	72 059,1	91 856,9	(19 797,8)	6
	(e)	Initiative d'expansion des collèges				
197,4		- Salaires et avantages sociaux	209,6	208,3	1,3	
48,.2		- Autres dépenses	74,3	42,6	31,7	7
26 290,0		- Subventions de l'IEC	25 860,0	22 000,0	3 860,0	8
6 327,0	(f)	Programmes Accès	6 327,0	5 978,5	348,5	9
2 909,0	(g)	Aide à l'enseignement postsecondaire et à la formation professionnelle	2 909,0	2 809,8	99,2	
	(h)	Centre Stevenson de formation technique en aéronautique				
1 495,2		- Salaires et avantages sociaux	1 287,7	1 297,9	(10,2)	
(1 495,2)		- Moins : somme récupérable du Red River College	(1 287,7)	(1 297,9)	10,2	
377 327,7		Total 44-2	376 910,2	385 865,7	(8 955,5)	

Enseignement postsecondaire et Formation professionnelle Manitoba

Sommaire des dépenses

Pour l'exercice terminé le 31 mars 2005 et comparaison avec l'exercice précédent (en milliers de dollars)

Prévisions 2004-2005		Poste	Dépenses réelles 2004-2005	Dépenses réelles 2003-2004	Écart positif (négatif)	Note expl.
	44-3	Aide aux étudiants				
3 280,1	(a)	- Salaires et avantages sociaux	3 634,4	3 480,5	153,9	
1 090,7	(b)	- Autres dépenses	1 485,8	1 756,7	(270,9)	10
3 392,5	(c)	- Prêts et bourses	3 224,0	2 707,6	516,4	11
6 260,0	(d)	- Fonds de bourses du Manitoba	6 118,3	6 116,8	1,5	
5 000,0	(e)	- Initiative de bourses d'études et d'entretien du Mb	4 628,0	4 574,7	53,3	
11 000,0	(f)	- Fonds canadien des bourses d'études du millénaire	11 000,0	11 000,0	0,0	
2 100,2	(g)	- Subventions canadiennes pour études	2 202,7	2 181,3	21,4	
12 954,5	(h)	- Subventions de remise sur les frais de scolarité	12 852,5	12 277,2	575,3	12
2 891,3	(i)	- Programme d'aide financière aux étudiants et aux résidents en médecine	2 641,3	2 766,3	(125,0)	
4 781,0	(j)	- Administration du portefeuille de prêts	1 959,0	3 397,9	(1 438,9)	13
1 388,6	(k)	- Exemption d'intérêts et réduction des dettes	579,3	662,8	(83,5)	
(2 891,3)	(l)	- Moins : somme récupérable de Santé Manitoba	(2 641,3)	(2 766,3)	125,0	
51 247,6		Total 44-3	47 684,0	48 155,5	(471,5)	

Enseignement postsecondaire et Formation professionnelle Manitoba

Sommaire des dépenses

Pour l'exercice terminé le 31 mars 2005 et comparaison avec l'exercice précédent (en milliers de dollars)

Prévisions 2004-2005	Poste	Dépenses réelles 2004-2005	Dépenses réelles 2003-2004	Écart positif (négatif)	Note expl.
	44-4 Formation professionnelle et éducation permanente				
	(a) Administration divisionnaire				
453,6	- Salaires et avantages sociaux	456,0	448,3	7,7	
153,2	- Autres dépenses	120,0	151,3	(31,3)	14
	(b) Direction de la politique et de la planification				
471,0	- Salaires et avantages sociaux	625,5	579,5	46,0	
135,7	- Autres dépenses	179,3	187,6	(8,3)	
	(c) Apprentissage et alphabétisation des adultes				
677,7	- Salaires et avantages sociaux	689,5	617,2	72,3	
87,9	- Autres dépenses	92,1	89,5	2,6	
13 670,8	- Centres d'apprentissage pour adultes	13 896,0	13 698,0	198,0	
1 459,6	- Autres subventions	1 426,7	1 389,0	37,7	
	(d) Initiative de formation professionnelle en hydroélectricité dans le Nord				
230,9	- Salaires et avantages sociaux	231,8	324,4	(92,6)	15
54,0	- Autres dépenses	123,5	81,8	41,7	16
1 250,0	- Soutien à la formation	654,0	947,0	(293,0)	17
(125,0)	- Moins : somme récupérable des Affaires autochtones et du Nord	(125,0)	0,0	(125,0)	
	(e) Partenariats favorisant la formation professionnelle dans l'industrie				
380,4	- Salaires et avantages sociaux	526,4	477,5	48,9	
112,4	- Autres dépenses	172,7	128,2	44,5	18
1 045,0	- Soutien à la formation	1 341,6	1 094,6	247,0	19

Enseignement postsecondaire et Formation professionnelle Manitoba

Sommaire des dépenses

Pour l'exercice terminé le 31 mars 2005 et comparaison avec l'exercice précédent (en milliers de dollars)

Prévisions 2004-2005		Poste	Dépenses réelles 2004-2005	Dépenses réelles 2003-2004	Écart positif (négatif)	Note expl.
	44-4	Formation professionnelle et éducation permanente (suite)				
	(f)	Apprentissage				
2 843,2		- Salaires et avantages sociaux	2 968,3	2 886,5	81,8	
1 183,7		- Autres dépenses	1 282,3	1 151,3	131,0	20
2 592,6		- Soutien à la formation	1 660,4	2 211,9	(551,5)	21
	(g)	Services de l'emploi et de la formation professionnelle				
4 702,9		- Salaires et avantages sociaux	4 379,2	4 189,7	189,5	
2 513,8		- Autres dépenses	2 272,6	1 974,2	298,4	22
5 534,5		- Soutien à la formation	5 693,0	5 167,4	525,6	23
(300,0)		- Moins : somme récupérable des Services à la famille et du Logement	(129,0)	(119,2)	(9,8)	
	(h)	Entente Canada-Manitoba sur le développement du marché du travail				
5 914,5		- Salaires et avantages sociaux	5 977,6	5 977,4	0,2	
935,7		- Autres dépenses	962,6	990,4	(27,8)	
47 891,0		- Soutien à la formation	43 624,8	47 720,4	(4,095,6)	24
93,869,1		Total 44-4	89,101,9	92 363,9	(3 262,0)	

Enseignement postsecondaire et Formation professionnelle Manitoba

Sommaire des dépenses

Pour l'exercice terminé le 31 mars 2005 et comparaison avec l'exercice précédent (en milliers de dollars)

Prévisions 2004-2005		Poste	Dépenses réelles 2004-2005	Dépenses réelles 2003-2004	Écart positif (négatif)	Note expl.
	44-5	Subventions en capital				
14 475,0	(a)	Universités	20 475,0	14 975,0	5 500,0	25
4 074,5	(b)	Collèges	12 611,2	2 245,6	10 477,3	26
18 549,5		Total 44-5	33 197,9	17 220,6	15 977,3	

Enseignement postsecondaire et Formation professionnelle Manitoba

Sommaire des dépenses

Pour l'exercice terminé le 31 mars 2005 et comparaison avec l'exercice précédent (en milliers de dollars)

Prévisions 2004-2005		Poste	Dépenses réelles 2004-2005	Dépenses réelles 2003-2004	Écart positif (négatif)	Note expl.
	44-6	Amortissement et coûts liés aux immobilisations				
	(a)	Service de bureautique				
70,0		- Amortissement - Transition	69,9	70,0	(0,1)	
117,1		- Permis d'utilisation générale de logiciels	117,1	117,0	0,1	
703,7	(b)	Amortissement	581,4	597,1	(15,7)	
391,3	(c)	Frais d'intérêts	278,0	285,1	(7,1)	
1 282,1		Total 44-6	1 046,4	1 069,2	(22,8)	
542 921,4		**Total - Enseignement postsecondaire et Formation professionnelle Manitoba**	548 655,9	545 287,6	3 368,3	

Enseignement postsecondaire et Formation professionnelle Manitoba

Sommaire des dépenses

Pour l'exercice terminé le 31 mars 2005 et comparaison avec l'exercice précédent (en milliers de dollars)

Notes explicatives

1. L'augmentation est due principalement à la création d'un poste de sous-ministre en 2004-2005.

2. L'augmentation est due principalement aux frais de fonctionnement associés à la création d'un poste de sous-ministre et aux frais de déplacement ministériels qui n'ont été récupérés du gouvernement fédéral qu'en 2005-2006.

3. La diminution est due principalement à la fin de la mise sur pied du Collège universitaire du Nord en juin 2004.

4. L'augmentation est due à la hausse de 1,8 % des subventions de fonctionnement aux universités en 2004-2005, à l'aide plus importante accordée au Collège universitaire du Nord et à la hausse associée au plan définitif de recrutement de médecins dans les régions rurales.

5. L'augmentation est due aux nouveaux programmes universitaires approuvés en 2004-2005.

6. La diminution est due au changement apporté en 2004-2005 concernant l'application d'une norme comptable touchant le prêt consenti par la Province au campus de la rue Princess du Red River College, à l'effet que la valeur principale des obligations émises pendant une année financière donnée soit dépensée durant cette même année.

7. L'augmentation est liée principalement à l'Initiative en matière d'enseignement technique et professionnel en 2004-2005.

8. L'augmentation est due à une hausse de 19,5 % des subventions de l'Initiative d'expansion des collèges en 2004-2005.

9. L'augmentation est liée à une hausse de 2,3 % des subventions du programme Accès; à l'agrandissement de l'aile du Winnipeg Education Centre consacrée au travail social; et à un nouveau programme Accès (formation des enseignants autochtones).

10. La diminution est due principalement à un crédit d'impôt manitobain pour la formation moins élevé en 2004-2005.

11. L'augmentation est due principalement à la création d'un nouveau programme de bourses d'études postsecondaires en 2004-2005; à un plus grand nombre de bourses du Programme manitobain d'aide financière aux études accordées en 2004-2005; et à un plus grand nombre de bourses d'accès (avec augmentation de la moyenne de l'aide financière).

12. L'augmentation est due à un plus grand nombre de demandes provenant des établissements d'enseignement postsecondaire, à la suite de la hausse de 4,7 % des inscriptions en 2004-2005.

13. La diminution est due principalement à la baisse du taux débiteur moyen; à la réduction des frais d'intérêts associée à la baisse du nombre et du solde des prêts; à la réduction des dépenses liées à la provision pour perte associée au nombre moins élevé de prêts émis; et à la réduction du solde des prêts non remboursés dans les institutions bancaires.

14. La diminution est due principalement aux coûts relatifs au système ACRS (Accommodation Cost Recovery System) se rapportant à l'éducation internationale, qui étaient payés par le ministère des Affaires intergouvernementales et du Commerce en 2004-2005.

15. La diminution est due principalement à la réaffectation d'un poste qui relève maintenant de 44-4(a)-1 (Administration divisionnaire) en 2004-2005 et au double emploi d'un poste toute l'année durant en 2003-2004 comparativement à seulement quatre mois en 2004-2005.

16. L'augmentation est due principalement à la création de la base de données de l'Initiative afin d'appuyer les opérations.

17. La diminution est due à la hausse du financement fédéral et au retard dans la mise en œuvre du plan de formation par les communautés.

18. L'augmentation est due principalement à la hausse des coûts relatifs au système ACRS, à la suite d'une réorganisation ministérielle et du réaménagement de l'espace en 2004-2005; et au remplacement de biens désuets.

19. L'augmentation est due principalement au plus grand nombre d'activités de projet conformes au plan stratégique du ministère : projets d'évaluation et de reconnaissance des acquis; formation sur les compétences fondamentales et la prestation directe; et paiements plus élevés des sommes retenues en 2004-2005.

20. L'augmentation est due principalement à l'Initiative en matière d'enseignement technique et professionnel, mise sur pied en 2004-2005.

21. La diminution est liée à la subvention versée au Assiniboine Community College en 2003-2004 pour le remaniement lié à la formation en soudure du Collège universitaire du Nord et à la formation en plomberie du Red River College; à la subvention versée en 2003-2004 pour la compétition nationale de Compétences Canada; à la réduction des paiements pour congé prolongé et des pensions alimentaires à la suite de l'augmentation de la contribution provenant du poste 44-4(h)-3 (Entente Canada-Manitoba sur le développement du marché du travail); à la diminution de la demande relative à la formation au métier de grutier; et aux retards dans l'établissement de l'horaire de la formation communautaire. Cette diminution est compensée en partie par un nombre plus élevé de cours de formation au métier de technicien en production de viande porcine et de services professionnels requis pour l'étude d'impact se rapportant au métier de tôlier, les compétences fondamentales et l'Union internationale des travailleurs et des travailleuses unis de l'alimentation et du commerce.

22. L'augmentation est due principalement aux frais de rénovation des bureaux de Selkirk et de Flin Flon; aux coûts relatifs au système ACRS plus élevés; aux coûts de location plus élevés des ordinateurs de bureaux, du réseau longue portée et de la technologie de l'information; aux frais de déplacement plus élevés liés aux activités de gestion des postes vacants; aux mises à jour du matériel informatique et des logiciels; et à l'entente sur l'entretien du logiciel d'Oracle.

23. L'augmentation est due principalement au nombre plus élevé de clients ayant droit à une aide financière du programme de perfectionnement des compétences en raison de la hausse des frais de scolarité; à la hausse des frais de programme et du nombre de clients du programme Se prendre en main; et à une hausse des frais de fonctionnement du programme de partenariats communautaires. Elle est compensée en partie par la réduction du nombre d'activités du programme Carrières nouvelles comparativement à 2003-2004 et par divers écarts.

24. La diminution est due au report de divers projets d'expansion industrielle à 2005-2006; à l'absence d'activités relatives à la Canada West Foods en 2004-2005; au report des activités de projet de Standard Aero à 2005-2006; au dérapage dans la programmation des projets pilote concernant les travailleurs âgés; au transfert du financement des activités d'évaluation et de reconnaissance des acquis au Conseil de l'enseignement postsecondaire; à la réduction des frais de scolarité et des pensions alimentaires qu'a entraînée la réduction du nombre de cours programmés et de personnes suivant une formation en apprentissage; à une réduction des activités du programme de subventions salariales; à une réduction du nombre de contrats approuvés en vertu du Programme d'aide au travail indépendant; aux délais touchant le dépôt des demandes des clients concernant le programme Partenariats pour l'emploi et les services d'aide à l'emploi; et au prolongement de l'engagement de la Direction relativement aux activités de l'Initiative de formation professionnelle en hydroélectricité dans le Nord qui relèvent du poste 44-4(g)-3 (Services de l'emploi et de la formation professionnelle – Soutien à la formation).

25. L'augmentation est liée à la hausse de la contribution à l'initiative de modernisation et de remplacement des installations de l'Université du Manitoba. Elle est compensée en partie par une réduction du financement des équipements des universités nécessitant des dépenses importantes.

26. L'augmentation est due à la transformation en subvention du prêt accordé au campus de la rue Princess du Red River College et au traitement de la contamination fongique au campus de Thompson du Collège universitaire du Nord en 2004-2005.

Enseignement postsecondaire et Formation professionnelle Manitoba

Sommaire des recettes par source

Pour l'exercice terminé le 31 mars 2005 et comparaison avec l'exercice précédent (en milliers de dollars)

Recettes réelles 2003-2004	Recettes réelles 2004-2005	Écart positif (négatif)	Source	Recettes réelles 2004-2005	Recettes prévues 2004-2005	Écart positif (négatif)	Note expl.
			IMPÔTS				
0,0	0,0	0,0	Total partiel	0,0	0,0	0,0	
			AUTRES RECETTES				
328,8	385,0	56,2 (a)	Paiement de service	385,0	322,5	62,5	1
174,7	316,2	141,5 (b)	Divers	316,2	1 1020	(785,8)	2
503,5	701,2	197,7	Total partiel	701,2	1 424,5	(723,3)	
			GOUVERNMENT DU CANADA				
11 129,2	11 130,0	0,8	Fonds canadien des bourses d'études du millénaire	11 130,0	11 131,0	(1,0)	
470,0	470,0	0,0	Paiement de service, Loi féd. sur les prêts aux étuditants	470,0	470,0	0,0	
2 181,3	2 202,7	21,4	Subventions canadiennes pour études	2 202,7	2 100,2	102,5	
266,4	214,7	(51,7)	Aide à l'employabilité des personnes handicapées	214,7	189,1	25,6	3
54 408,7	53 969,3	(439,4)	Entente sur le développement du marché du travail	53 969,3	53 943,0	26,3	
136,4	168,4	32,0	Projets pilotes à l'intention des travailleurs âgés	168,4	0,0	168,4	4
68 592,0	68 155,1	(436,9)	Total partiel	68 155,1	67 833,3	321,8	
69 095,5	68 856,3	(239,2)	**Total – Enseignement postsecondaire et Formation professionnelle Manitoba**	68 856,3	69 257,8	(401,5)	

Notes explicatives :

1. **Paiement de services** : 56,2 $ de plus par rapport aux recettes réelles de 2003-2004
62,5 $ de plus par rapport aux prévisions de 2004-2005

L'augmentation est liée au nombre plus élevé de désignations sans examen et d'évaluations de la qualification professionnelle lorsque le métier de monteur d'appareils de chauffage est devenu un métier à désignation obligatoire; à l'augmentation générale du nombre d'inscriptions; et au nombre plus élevé de clients voulant faire l'examen de qualification.

2. **Divers** : 141,5 $ de plus par rapport aux recettes réelles de 2003-2004
785,8 $ de moins par rapport aux prévisions de 2004-2005

La diminution par rapport aux prévisions de 2004-2005 est liée au retard dans la mise en œuvre des services de gestion des postes vacants pour l'Initiative de formation professionnelle en hydroélectricité dans le Nord.

L'augmentation par rapport aux recettes réelles de 2003-2004 est liée principalement à l'augmentation des revenus d'intérêts sur les prêts étudiants de classe B au Manitoba, en raison de l'augmentation du nombre de prêts remboursés et de divers écarts. Elle est compensée en partie par une baisse du taux d'intérêt débiteur.

3. **Aide à l'employabilité des personnes handicapées :** 51,7 $ de moins par rapport aux recettes réelles de 2003-2004

La diminution est due aux changements effectués dans la distribution des recettes fédérales.

4. **Projets pilotes à l'intention des travailleurs âgés :** 32,0 $ de plus par rapport aux recettes réelles de 2003-2004
168,4 $ de plus par rapport aux prévisions de 2004-2005

L'augmentation par rapport aux prévisions de 2004-2005 est due au renouvellement du financement accordé aux projets.

L'augmentation par rapport aux recettes réelles de 2003-2004 est liée au nombre plus élevé de projets mis en œuvre en 2004-2005.

Enseignement postsecondaire et Formation professionnelle Manitoba
Sommaire des dépenses et de l'effectif des cinq dernières années
Pour les exercices entre le 31 mars 2001 et le 31 mars 2005 (en milliers de dollars)

Poste principal	2000-2001		2001-2002		2002-2003		2003-2004		2004-2005	
	ETP	$	ETP	$	ETP	$	ETP	$	ETP	$
44-1 Administration et finances		356,3	5,00	561,5	5,00	565,4	5,00	612,7	5,00	715,5
44-2 Soutien aux collèges et aux universités	33,50	318 861,6	35,50	336 095,6	35,50	347 088,7	35,50	385 865,7	34,50	376 910,2
44-3 Aide aux étudiants	48,50	52 521,2	56,00	56 146,3	68,25	44 801,2	72,25	48 155,5	68,25	47 684,0
44-4 Formation professionnelle en éducation permanente	265,00	88 620,0	279,00	89 504,3	281,00	85 978,4	281,00	91 013,5	277,50	89 101,9
Total partiel	347,00	460 359,1	375,50	482 307,7	389,75	478 433,7	393,75	503 969,3	385,25	514 411,6
44-5 Subventions en capital		42 685,6		15 720,6		15 220,6		17 220,6		33 197,9
44-6 Coûts liés aux immobilisations		1 150,6		1 123,8		1 548,5		1 124,0		1 046,4
Total - Enseignement postsecondaire et Formation professionnelle	**347,00**	**504 195,3**	**375,50**	**499 152,1**	**389,75**	**495 202,8**	**393,75**	**522 313,9**	**385,25**	**548 655,9**

Annexes

Tableau 1
Programmes de la Direction de l'aide aux étudiants
Du 1er août 2003 au 31 juillet 2004

Total des prêts et bourses

Établissement	Nbre de demandes traitées*	Nbre d'étudiants admissibles*	PCPE	PEGM	PMAFE	BPGPA	BA	PSM	SCE	PAFERM	Total	FCBEM	BM	Total FCBEM/BM
Université du Manitoba	4,708	3,686	15,637,274	8,253,483	61,561	77,000	1,132,237	1,360	875,547	2,310,000	28,348,462	4,604,681	1,576,079	6,180,760
Collège de Saint-Boniface	144	109	430,426	207,560		3,200			25,900		667,086	99,096	50,349	149,445
Red River College	1,726	1,208	4,452,895	2,231,824	9,610	25,600	509,643		344,846		7,574,418	985,138	709,750	1,694,888
Université de Winnipeg	1,501	1,114	4,253,852	2,191,528	2,341	19,800	261,271		323,713		7,052,505	1,015,924	491,396	1,507,320
Assiniboine Community College	376	258	927,941	507,715		10,600			61,376		1,507,632	134,328	177,095	311,423
Université de Brandon	770	647	2,691,145	1,418,183	1,712	24,800	127,797		129,118		4,392,755	864,853	215,035	1,079,888
Keewatin Community College	141	92	382,293	182,223		9,200	66,003		35,075		674,794	117,271	51,235	168,506
Autres établ. publics du Mb	279	192	694,108	401,250		1,800			36,231		1,133,389	90,921	175,596	266,517
Autres dans la province	1,535	1,155	4,931,101	2,866,862	20,079	31,800			290,642		8,140,484	482,014	1,667,880	2,149,894
Canada	1,483	1,209	6,116,792	3,537,025	72,451	14,400			117,098	310,000	10,167,766	2,118,470	993,240	3,111,710
Ailleurs	294	259	1,564,379	943,842	47,976	200			26,586	40,000	2,622,983		84,690	84,690
Total	12,957	9,929	42,082,206	22,741,495	215,730	218,400	2,096,951	1,360	2,266,132	2,660,000	72,282,274	10,512,696	6,192,345	16,705,041

Nombre d'étudiants recevant des prêts et bourses

Établissement	PCPE	PEGM	PMAFE	BPGPA	BA	PSM	SCE	PAFERM	FCBEM	BM
Université du Manitoba	3,652	2,998	51	385	147	1	460		1,283	565
Collège de Saint-Boniface	109	66	0	16	0	0	12		28	21
Red River College	1,177	890	7	128	59	0	195		275	238
Université de Winnipeg	1,097	900	4	99	21	0	161		303	184
Assiniboine Community College	252	218	0	53	0	0	41		44	61
Université de Brandon	642	538	3	124	12	0	83		265	78
Keewatin Community College	87	68	0	46	8	0	24		32	18
Autres établ. publics du Mb	188	172	0	9	0	0	22		25	54
Autres dans la province	1,142	967	20	159	0	0	190		130	432
Canada	1,208	1,089	57	72	0	0	58		549	291
Ailleurs	258	244	32	1	0	0	10		0	20
Total	9,812	8,170	174	1,092	247	1	1,256	0	2,934	1,962

* Ne comprend pas les étudiants du PAFERM

PCPE - Progr. canadien de prêts aux étudiants (temps plein et temps partiel) - jusqu'à 165 $/sem.

PEGM - Prêts étudiants du gouvernement du Manitoba - jusqu'à 110 $/sem.

PMAFE - Prog. manitobain d'aide financière aux études - non remboursable, jusqu'à 40 $/sem. après le PCPE et le PEGM

BPGPA - Bourse Prince de Galles et Princesse Anne à l'intention des Autochtones - non remboursable, 200 $ versé aux étudiants dont les besoins sont évalués à au moins 1 $

BA - Bourse d'accès - non remboursable, pour les étudiants du prog. Accès, remplace le PEGM

PSM - Prêt spécial du Mb - aide remboursable remplaçant le PMAFE, accordée par le comité d'appel

SCE - Subventions canadiennes pour études (temps plein et temps partiel) - non remboursables

PAFERM - Prog. d'aide financière aux étudiants et résidents en médecine - subventions conditionnelles de 15 000 $ et 20 000 $ aux étudiants et résidents en médecine, récupérables du ministère de la Santé

FCBEM - Fonds canadien des bourses d'études du millénaire - De 1 000 à 4 500 $, pour réduire le montant des prêts

BM - Bourses du Manitoba - De 100 à 5 720 $, pour réduire le montant des prêts